



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa  
N° 0025 Ate, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Elizabeth Quispe Valer (ORCID: 0000-0001-9374-6933)**

**ASESORA:**

**Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil (ORCID: 0000-0002-1108-5797)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad educativa**

**Lima- Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

Al padre Eterno, que en momentos difíciles y de prueba con su gracia y misericordia me ha sostenido y fortalecido

A mi familia por su motivación constante y su amor que me permitieron continuar con esta investigación.

A mi novio por su apoyo y comprensión, quién me alienta a cumplir cada día mis metas y a superar los retos, en este arduo camino profesional.

### **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

A mis colegas de mi Institución educativa, que fueron parte de este trabajo de investigación por apoyarme y colaborar con las encuestas.

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Elizabeth Quispe Valer, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Ate, declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019”, presentada en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos APA. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Esta investigación no ha sido previamente presentada total o parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional en ninguna entidad educativa. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios u otras trasgresiones. De encontrar uno de material intelectual ajeno sin el debido conocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario y las normas legales.

Lima, 14 de diciembre del 2019.



---

Firma  
Elizabeth Quispe Valer  
DNI: 42838002

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo.	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
Referencias	31
Anexos	37
Anexo 1. Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Instrumentos de evaluación	40
Anexo 3. Validez de los instrumentos	44
Anexo 4. Prueba de confiabilidad	56
Anexo 5. Constancia de aplicación	67

Anexo 6. Consentimiento informado	68
Anexo 7. Base de datos	70
Anexo 8. Resultados descriptivos e inferenciales	72
Anexo 9. Otros	83
Anexo 10. Artículo científico	86
Anexo 11. Acta de aprobación de originalidad de Tesis	97
Anexo 12. Pantallazo de turnitin	98
Anexo 13. Formulario de autorización para la publicación de la Tesis	99
Anexo 14. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	100

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Resumen estadístico para la variable Liderazgo directivo	15
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	16
Tabla 3. Resumen estadístico para la variable Calidad educativa	16
Tabla 4. Estadística de fiabilidad	16
Tabla 5. Niveles que conforman la variable Liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	18
Tabla 6. Niveles de la variable Calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 de Ate, 2019	18
Tabla 7. Correlación entre Liderazgo directivo y calidad educativa	19
Tabla 8. Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión equidad	20
Tabla 9. Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión relevancia	20
Tabla 10. Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión pertinencia	21
Tabla 11. Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión eficacia	22
Tabla 12. Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión eficiencia	23



## **Resumen**

La investigación lleva por título “Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019”, tiene como objetivo principal determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa del personal docente. Por la naturaleza de ambas variables, la metodología empleada sigue al enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal, puesto que se comprobó la correspondencia de las variables en un tiempo determinado. Se estudió a una población censal de 80 docentes de la institución educativa N° 0025, que pertenece a la UGEL 06, de Ate, aplicando como técnica la encuesta, además, se elaboró un cuestionario para la variable Liderazgo directivo con 30 ítems y para la variable calidad educativa, se adaptó un cuestionario que también contiene 30 ítems.

Al término de la investigación, los resultados definen la existencia de una correlación objetiva según de Spearman = 0,739 entre las variables: Liderazgo directivo y calidad educativa. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa.

Palabras claves: Liderazgo, Liderazgo directivo, calidad educativa

### **Abstract**

The research is entitled “Leadership leadership and educational quality of teachers in the educational institution No. 0025 Ate, 2019”, has as main objective to determine the relationship between the Leadership Leadership and the educational quality of the teaching staff. Due to the nature of both variables, the methodology used follows the quantitative approach, of a basic type, of a non-experimental cross-sectional design, since the correspondence of the variables in a given time was checked. A census population of 80 teachers from the educational institution N ° 0025, which belongs to UGEL 06, of Ate, was studied, applying the survey as a technique, in addition, a questionnaire was prepared for the variable Leadership leadership with 30 items and for the educational quality variable, a questionnaire that also contains 30 items was adapted.

At the end of the investigation, the results define the existence of an objective correlation according to Spearman's  $r = 0.739$  between the variables: Leadership leadership and educational quality. This degree of correlation indicates that the relationship between the variables is positive and has a high level of correlation. Regarding the significance of  $p = 0.000$ , it shows that  $p$  is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant.

**Keywords:** Leadership, Leadership leadership, educational quality

## **I. Introducción**

El Estado a través del Ministerio de Educación ha desarrollado una visión de renovación del sistema educativo bajo la premisa de que el orden educativo debe ser más competitivo, orientado por diversos acontecimientos que señalen la orientación de un sistema educativo cada vez más competitivo y caracterizado por diversas directrices que todo profesional en la educación debe adquirir para la mejora de su trabajo pedagógico a través de nuevos modelos, estrategias y perspectivas de desarrollo pedagógico para lograr metas más eficientes. Estas metas exigen alcanzar altos niveles de calidad en la educación para mejorar las competencias y capacidades de los (as) estudiantes de educación básica regular, quienes deben recibir una educación de calidad tal como lo señala Muñoz (2005).

Las autoridades de los diversos poderes en Latinoamérica, consideran que la enseñanza y el aprendizaje es el pilar esencial de toda sociedad., de tal manera, el hecho más relevante y de gran responsabilidad en todo cambio o desarrollo de un esquema tradicional siempre tendrá en el maestro de aula a su gran aliado, el cual debe de desarrollar una enseñanza de primer orden y de calidad a cada uno de sus estudiantes para que puedan desarrollar una serie de habilidades que fortalezcan su aprendizaje. Es por ello, que desde ya algunos años se está evaluando e incorporando nuevos enfoques educativo, buscando la calidad de la educación. Al respecto, Drucker (2007 p.35) afirmó que en toda organización es fundamental el desempeño del director, quien es el responsable de dirigir a sus docentes y ver los problemas que surgen en su institución para tomar medidas asertivas. Además, SINEACE (2016), sostiene que la calidad educativa está en función a la búsqueda de una buena enseñanza y de la producción que se extrae de ella. Asimismo, señala que la enseñanza está un proceso de evaluación y de cambios pedagógicos.

Menciona también que este está vinculado con las estrategias que deben emplear los docentes para llegar al alumnado y de esa forma aportar a la calidad educativa. En tal sentido, Hargreaves y Fullan (2012), manifestaron que el jefe de toda entidad es el encargado de dirigir y orientar a su grupo. En tal sentido, el encargado de velar por el desempeño objetivo de cada uno de los trabajadores como docentes y personal administrativo es el Director, el cual

fortalece sus cualidades y orienta en la mejora de sus debilidades para su mejor desenvolvimiento.

Uno de los tantos problemas que vemos a nivel global es la equidad, observada como la carencia de procedimientos educativos, que desfavorecen el aprendizaje de las instituciones educativas. De tal forma se tiene como desafío garantizar a todos los estudiantes a contar con una educación de calidad e igualdad de oportunidades. Por tanto, el progreso de la calidad educativa ha sido el eje de las reformas educativas en diversos países y ello se reconoce que a nivel de instituciones educativas las variables, liderazgo directivo y profesor son las que mayor peso tienen sobre los resultados del aprendizaje.

En nuestro país, se observa que las políticas educativas están orientadas por un proceso de concentración y el fortalecimiento autónomo de las Instituciones educativas de carácter público y que tienen como fin desarrollar un trabajo de eficacia a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Por ello se promueven la capacitación y formación del directivo, sin embargo, se observa una escasa habilidad de dirección y falta de conocimiento, lo que conlleva a resultados poco alentadores. En la actualidad se evidencia crisis de liderazgo institucional a nivel nacional, por ello es fundamental investigar la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa. En consecuencia, el liderazgo implica gestar la calidad educativa generando mecanismos de efectividad, respondiendo a los retos y exigencias de un mundo globalizado.

La realidad que hoy vive la institución educativa N° 0025 “San Martín de Porres”, no se diferencia al problema planteado en el marco nacional, en el que encontramos directores con falta de liderazgo apropiado, lo cual dificulta a los docentes desarrollar una pedagogía eficiente y sobre todo que se identifiquen con la institución en la que laboran.

De la problemática señalada se vienen desarrollando avances significativos en los estudios realizados por IPEBA (2016) en que a través de los mapas del progreso de los estudiantes y de los registros de aprendizaje. Se promueve la calidad educativa y logre los estándares que se proponen el programa Curricular de educación básica regular. Cabe mencionar por ello, que el liderazgo desarrollado por el personal directivo en las diferentes

instituciones públicas, tienen gran accesibilidad a la información de las Políticas educativas que el estado brinda en beneficio de los estudiantes y personal que labora dentro de ello. EL estudio tiene el propósito de determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

Considerando que los antecedentes son relevantes en toda indagación, se da a conocer aquellos que tienen algún parecido con el campo de estudio. En el ámbito internacional, se cuenta con la investigación de Gamboa, Patiño y García (2017), cuyo objetivo fue determinar de qué forma interviene el liderazgo del director en la calidad educativa, para ello se aplicó la encuesta; a una muestra de 60 participantes. De lo estudiado se concluye que, el 63% de los docentes piensan que el desempeño de su director es satisfactorio, sin embargo, el aspecto negativo recae en el desempeño de su autoridad, por lo que el 67% respondieron que su director no interviene positivamente en el personal. De igual manera, Raxuleu (2016) describió el vínculo que existe entre el liderazgo del director con la práctica del docente. La indagación es de diseño correlacional, los participantes fueron 237, los cuales respondieron a un cuestionario. Luego de analizar se obtuvo como resultado que solo el 61% alcanzó un desempeño eficiente y el 39% deficiente.

En tanto García (2016), para el desarrollo de la indagación empleó el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional. Son 52 docentes los que conformaron la población censal y el cuestionario el instrumento empleado. Como resultado de la investigación se concluye que la práctica de la función directiva para procesos de gestión debe de considerar el análisis de fortalezas y detectar las oportunidades con las que se cuenta para atender las dificultades que se presenta en el entorno escolar. De la misma manera Ureña (2018) describió el vínculo de la administración y el liderazgo de la directora. La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, para ello se tomó como muestra a 30 docentes. Como resultado se obtuvo que, un 50% consideran que el director casi nunca se muestra como líder, un 75% señala que solo algunas veces realizó acciones de liderazgo. En cuanto a si influye en su personal, el 40% considera que solo algunas veces, en lo que se refiere a capacitarlos, un 50 % manifestaron que rara veces, esto preocupa ya que esto es fundamental para optimizar el proceso de instrucción.

A su vez Maureira y Gonzales (2016) tuvo como objetivo establecer un tipo de liderazgo y su relación con la eficiencia, para ello empleó una metodología de diseño correlacional a una muestra de 15 escuelas primarias; como conclusiones importantes se obtuvo que existe una importante correspondencia entre las variables, liderazgo y eficiencia, de acuerdo al prototipo Chi-cuadrado de Pearson que confirma la correlación. Por último, Uribe (2017), también estableció la relación entre Liderazgo y aptitudes directivas para la eficiencia pedagógica, para ello empleó una metodología de tipo correlacional a una muestra de 125 personas y, como conclusiones importantes se halló que en tanto los líderes se muestren eficientes, ayudan y propician un ambiente corporativo de soporte a las diligencias educativas. Este aspecto entonces es un elemento definitivo de la aptitud docente, tanto en su aspecto competitivo, como en su rol de líder directivo.

Cabredo (2015) tuvo como propósito detallar la correspondencia que existe entre las tipologías de los docentes y el estilo del liderazgo del director, para ello emplea la indagación empírica de tipo correlacional y para recoger la información el cuestionario, para ello se usó como muestra a 80 docentes. Luego de analizar se llega a la conclusión que; una organización eficaz y activa en gran parte se debe que el director tiene conocimiento de la visión y misión institucional; así mismo, conoce en qué dirección debe orientar sus esfuerzos para orientar y alcanzar los objetivos educativos.

En el campo nacional se cuenta con la investigación de Malaver (2018), quien analizó el predominio del liderazgo de los directivos en la calidad educativa. Aquí se utilizó el cuestionario y la encuesta como técnicas para recolectar información puesto que el trabajo tiene como diseño el nivel correlacional. Como resultado se afirmó una correlación alta entre ambas variables ( $r = 0,878$ ); y de significancia ( $0,000 p < ,05$ ) aceptándose la hipótesis alterna. A su vez se halló que las dimensiones: mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar organización y gestionar enseñanza aprendizaje se correlacionan significativamente con la calidad educativa. Por otro lado, Sánchez y Santana (2016) establecieron que el liderazgo pedagógico del director y la calidad de servicio tienen correlación positiva ( $Rho=0,835$ ) con significancia de ( $p=0.05$ ) entre las variables establecidas. En cuanto a la variable Liderazgo, se obtuvo como resultado que el 27,9 % lo calificó de insatisfactorio,

respecto a la segunda variable calidad de la gestión, el 40.0% de profesores lo calificó regular y 30.9% deficiente.

En cambio, Sorados (2016) tuvo como intención establecer la correlación entre la variable liderazgo dirigente y calidad de la gestión educativa, para ello empleo una metodología de diseño correlacional a una muestra de 3 escuelas primarias. Como conclusión importante se obtuvo que exista un 95% de probabilidad de correlación entre ambas variables, por lo que se confirma la correlación entre ambas variables. La eficiencia o deficiencia de las organizaciones educativas, obedece a una gama de circunstancias tanto en lo financiero, público y, sobre todo, la capacidad de liderar. Así mismo Ñañez y Lucas (2018) aportaron que existe correlación entre el liderazgo del director y la gestión institucional para ello se encuestó a 250 colaboradores, por tanto, indicaron que el prototipo de liderazgo del directivo mejora el aspecto pedagógico, administrativo, organizacional y socio comunitario de las instituciones a su cargo, con un alto nivel de significancia.

Las teorías relacionadas a la investigación tienen que ver con enfoques como la de Maya, Aldana y Arguelles (2019) y la SEP (2000), que definen el liderazgo directivo como la función directiva orientada al sostenimiento de la institución educativa, cuyo principal objetivo es que sus estudiantes alcancen una educación de calidad.

El liderazgo directivo para Leithwood (2009, 20) es la capacidad que tiene el líder de influir en otros y así mismo lograr los propósitos y metas compartidas. Según Bernal & Ibarrola (2016) indica que los profesionales que poseen un cargo, se desenvuelven a través de situaciones afines a su trayectoria personal y profesional de las funciones normadas en su rol. Así también aquellas particulares características de la escuela que se gestionara. En el mismo sentido, la SEP (2000) la describe como la forma de administrar a un conjunto de individuos hacia una meta establecida por medios no restringidos. De esta manera, Maya, Aldana y Arguelles (2019) indican que el directivo debe formarse en crear novedosas tácticas, procedentes de las instancias más novedosas sobre el colegio, pero tiene que seguir estableciéndose frente a los trabajos diarios para asegurar la labor en los centros educativos.

Asertivamente, el estudio realizado por Leithwood (2012), la variable liderazgo directivo considera cuatro dimensiones desarrolladas que son: La dirección de futuro: El desarrollo de personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza - aprendizaje en la escuela. Según los autores Letihwood y Rielh (2011), se evidencia un vínculo fuerte entre liderazgo y progreso de los aprendizajes y calidad educativa. La dirección del líder puede dejar huella de manera directa en la mejora de la actividad docente o de manera indirecta al crear las condiciones adecuadas para buenos aprendizajes. Sin duda, la dirección eficaz de las organizaciones educativas es pues uno de los componentes que se correlaciona de forma significativa con la calidad educativa. OCDE (2012).

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, la primera dimensión, mostrar dirección de futuro, alude cuando el director delimita una orientación considerando lo fijado con metas u objetivos altruistas con la finalidad de un bienestar en común que contribuye a desarrollar estrategias y que ayuden a alcanzar la visión de la institución en relación al aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, es esencial y significativo que el personal directivo fomente un ambiente cultural para vigorizar y perfeccionar un trato asertivo entre el personal docente. Por otro lado, autores como Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) consideran que, si bien la raíz fundamental es el estudio, entonces es importante establecer bien nuevos métodos de aprendizaje que contribuyan al desarrollo de los estudiantes y al compromiso de los docentes.

En relación a la segunda dimensión, desarrollar personas, Leithwood (2009, p. 21) manifestó que el fin tiene que ver con fomentar el desarrollo del conocimiento y las capacidades del personal, para lograr los objetivos de la institución. Por ello, el escritor toma en cuenta al líder como la raíz principal del crecimiento de la institución. Así mismo Wieviorka (2010), aporta que los hombres son seres comunicativos y de constante competitividad. De acuerdo a Waters, Marzano y McNulty (2003), exponen que la formación de la práctica de enseñanza de los estudiantes, el fomentar la participación, el promover la influencia y coherencia entre colegas y el establecer metas que se espera alcanzar son estrategias que el directivo ha de desarrollar para fortalecer la calidad educativa.



En la tercera dimensión, rediseñar la organización, Leithwood (2009, p.22), los directivos centralizan la práctica profesional en determinar su entorno laboral y las relaciones profesionales. Para tal asunto la dimensión trata de instaurar ciertas habilidades laborales que le permitan al personal elevar su competitividad y destreza. A su vez Revees (2010), declara que el liderazgo y el entorno laboral son elementos que forjan situaciones y ayudan a obtener resultados exitosos. Sin embargo, las exigencias institucionales pueden tomar dos rumbos; por un lado, pueden bloquear la participación del personal y por otro considerarlos.

Y como última dimensión, gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la Institución, Leithwood (2009, p.22) expone que, bajo esta norma, los directivos centralizan su práctica profesional en determinar el entorno laboral y sus relaciones profesionales. Se refiere cuando el director hace énfasis en la administración del tiempo y lo relaciona al aula de clases y el control de inconvenientes. Para ello propone un adiestramiento continuo de los docentes, los cuales deben realizarse en el contexto local donde laboran. Ahora bien, Michael Fullan (2005) indica que, el resultado de una institución con un desempeño favorable, se debe a que se halla un aprendizaje constante del personal educativo. Este aprendizaje se basa en detectar y corregir fallas que se dan frecuentemente en el trabajo e incorporan nuevas formas de realizar la tarea. Otros investigadores como Fullan (2005) citado por Togneri & Anderson (2010) concuerdan en la importancia del adiestramiento continuo en los docentes.

Con respecto a la segunda variable de estudio que es calidad educativa, Muñoz (2015), manifiesta que todo individuo tiene derecho a una enseñanza de calidad, sin necesidad de tener que considerar el grado en el que se pueda encontrar. Mundialmente es indispensable que todos los sistemas educativos brinden una educación de calidad a sus habitantes ya que todo gobierno está en el derecho de promover el desarrollo cognitivo de sus pobladores. Según Van de Velde (2016), aporta que una educación de calidad es inmanente al gobierno y se otorga a todo individuo. Por ello es importante considerar una formación adecuada y sin restricción alguna.

Sin embargo, Minedu (2015) define la variable en estudio como el grado de preparación adecuada que toda persona debe lograr para desafiar las contradicciones de la

vida, siendo consecuente en su formación diaria. Se sabe que la calidad educativa nos debe impulsar a desarrollar nuestras habilidades, a lograr nuestros más grandes ideales y mejorar el estilo de vida que tenemos. Escritores como Braslavsky (2006), han coincidido en que la calidad educativa es el proceso mediante el cual el ser humano adquiere conocimientos de lo que se debe saber y hacer.

Por otro lado, SINEACE (2016) aporta que la calidad educativa es el supremo factor de la enseñanza y se transfiere a través de los procesos de valoración y pedagogía, que se relacionan con los medios que utilizan los docentes para transmitir sus conocimientos. Según el concepto de Palladino (2005) define que la calidad educativa se ve de manera general y se representa conforme a la evaluación que deriva de tres aspectos relacionados como: la funcionalidad, la eficacia y la eficiencia. Este son conceptos usados en diferentes centros educativos. Para Schmelkes (1992), la calidad educativa es la forma mediante el cual se provee a los alumnos las herramientas básicas y la capacidad para interrelacionarse democráticamente. Por otro lado, Villalobos (2010) declara que la calidad educativa considera una diversidad de elementos que nos ayudan a desarrollar nuestra profesión en condiciones más propicias para nuestros estudiantes.

Según Muñoz (2005) refiere que la calidad educativa es un servicio efectivo hacia la comunidad y considera cinco dimensiones tales como: Equidad, relevancia, pertenencia, eficacia y eficiencia. La dimensión Equidad, según Muñoz (2005,51), consiste en proporcionar equitativamente y de forma inclusiva los medios elementales para el avance de las sesiones y así mismo el soporte académico para todos los niños y niñas. Por otro lado, Minedu (2014) manifiesta que la calidad y equidad no se hayan en un estado de oposición, sino que se asocian entre sí, por ello hablamos de equidad de acceso a los recursos, la calidad de los progresos educativos y finalmente la equidad en el resultado de aprendizaje. Como observamos el término no solo hace alusión a la igualdad de oportunidades. Por último, Schmelkes (1992) manifiesta que la institución educativa que no brinda un servicio igualitario a cada uno de los estudiantes o no cuenta con los elementos necesarios e importantes para el proceso enseñanza aprendizaje se enfrenta a una situación que deteriora el principio de equidad.

De acuerdo a Muñoz (2015), la dimensión relevancia, se haya vinculada con los sentidos de la formación educativa; propósitos, argumentos y además del nivel efectivo para responder a las insuficiencias, anhelos e intereses de la organización. Por lo tanto, los escolares se deben de preparar para retar las grandes dificultades que se presentan en nuestra historia de vida para expresar de acuerdo a la posición social, educacional y cultural en el que se viene desarrollando nuestra sociedad. De acuerdo al Minedu (2015), lo define como un elemento importante dentro de los procesos educativos, tal es así que, el reconocimiento de la relevancia educativa debe mostrar el conocimiento de aprendizajes que se hallan determinados como significativos. Casassus (2008), también resalta que la relevancia se haya vinculada con la formación pedagógica, además aporta que el nivel efectivo satisface las necesidades.

Respecto a la dimensión pertinencia, Muñoz (2005, p.52), se entiende como la necesidad fundamental que tienen todas las personas de diferentes contextos socioculturales y con diferentes personalidades de una educación significativa. Lo que también se requiere es que se logre compenetrar en el contexto de la cultura local, regional y mundial. La formación de la calidad educativa. Esta dimensión nos muestra la necesidad esencial que tienen todos los estudiantes para conocer bien los contenidos de las costumbres mundiales, nacionales y locales y ser libres de estereotipos. Conforme expone Márquez (2008), la pertinencia requiere de una inclusión del otro donde predomine la igualdad, teniendo en cuenta el respeto y valoración de los modelos y teorías que la sostienen. Asimismo, Díaz (2005) manifestó que la pertinencia requiere de un deber de conocimiento e inteligencia que conlleve al fundamento de un plan ético y político de la sociedad.

Así mismo, la Dimensión eficacia está orientada a la conformidad en que los niños y niñas alcancen en ingresar y conservar su permanencia en el colegio. Por lo tanto, si sus necesidades son atendidas debidamente, entonces ahí estaremos hablando de una educación eficaz (Muñoz, 2005, 52). Frente a ello, García (2009) considera importante que todos los miembros asuman de forma adecuada su cargo, de tal forma que el individuo desenvuelva sus capacidades y neutralice sus obstáculos. Del mismo modo, Chase y Aquilano (1995) opinan que la eficacia es el alcance de los resultados deseados. A su vez las indagaciones sobre Eficacia Escolar de Levine & Lezzot (1996) han examinado que el liderazgo pedagógico del

director es un componente valioso para una escuela eficaz, debido que al director le corresponde establecer la labor de la institución para lograr los objetivos institucionales, articular la organización, la planificación, la administración de los recursos, el monitoreo de las actividades educativas, la evaluación de los aprendizajes y las relaciones con toda la comunidad educativa, entre muchos otros.

Finalmente, la Dimensión Eficiencia, el cual según Muñoz (2005, 52) manifiesta, es la dirección de forma normada y propicia que se le ofrece, al máximo uso de los medios previstos por el gobierno central de las instituciones educativas públicas. Estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional y la forma cómo es administrada por los directivos de las entidades públicas, para conseguir mayor eficiencia en la calidad educativa y perfeccionar el aprendizaje de los alumnos. Desde este rumbo, Minedu (2014) considera el máximo uso de los recursos, para la obtención de grandiosos resultados. Se argumenta que la eficiencia es la administración adecuada que se ofrece a los medios. Otorgados por el gobierno central a las escuelas educativas públicas. Al final Velzen (1985, p.48). Señaló que el progreso de la institución, es un esfuerzo arduo y constante encaminado a mejorar las circunstancias de enseñanza y otras situaciones internas sindicadas a la política y gestión que se desarrolla dentro de una o más organizaciones, con el propósito de lograr los equitativos educativos más eficientes.

Después de dar a conocer la teoría presentada, se formula el planteamiento general del problema: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N°0025 Ate, 2019? y del problema general se precisa en cinco problemas específicos que se dan a conocer en la matriz (Ver anexo 1, pág. 37 ).

Como toda investigación debe ser fundamentada, respecto a los criterios de justificación para su realización, tenemos la Justificación Teórica, pues, la investigación servirá como fuente de estudio, consulta y análisis sobre Liderazgo directivo y calidad educativa, la indagación se sustenta en diversos autores que aportan el respaldo teórico a la investigación. Asimismo, para la justificación metodológica, se han elaborado y adaptados

instrumentos de recolección de información, los cuales han sido respaldados y validados por tres expertos y respecto a la confianza, se trabajó con el coeficiente Alfa por la naturaleza de la investigación. Los instrumentos fueron adaptados al contexto de la institución donde se realizó la indagación, para evaluar la correlación de las variables tratadas. Las conclusiones y recomendaciones sugieren tomar acciones que permitan optimizar la eficacia en la organización. En cuanto a la justificación práctica, la presente indagación accederá indagar la correlación que existe entre liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes, planteando además recomendaciones que conlleven mejorar la gestión del líder directivo y a su vez ésta se pueda reflejar luego en la calidad educativa.

Así mismo se da a conocer el propósito general: Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019 y del propósito general se deslinda cinco propósitos específicos que se dan a conocer en la matriz expuesta en el anexo 1. También se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019 y de la hipótesis general se desprende cinco hipótesis específicas planteadas las podemos hallar también en la matriz ya indicada anteriormente.

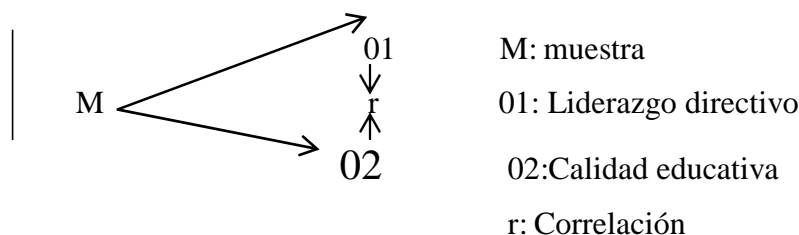
## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La actual indagación es de perspectiva cuantitativa, que por su prototipo de indagación es elemental con un nivel representativo y correlacional de esquema no experimental y de tiempo transversal. De enfoque cuantitativo, según correlacional Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que esta indagación se centra en recoger información relevante para demostrar la hipótesis, empleando datos numéricos y llevarlo a la estadística (p.145), en cambio para Ranjit K. (2011), los estudios cuantitativos son específicos, están bien estructurados, se han aprobado su validez y fiabilidad y se pueden definir y reconocer explícitamente (p. 103). Hay que mencionar, además que el tipo de investigación es básico, y que según Sanca (2011), es fundamental o pura pues, se inicia y centra a un tema específico, el cual amplía para formular leyes o rebatir las existentes. Para Sousa, Driessnack y Costa (2007), los diseños no experimentales, por lo general son utilizados para describir, analizar asociaciones y relaciones, las más usadas son los de tipo descriptivos y de correlación.

Además, cabe señalar que la investigación tiene un nivel descriptivo y correlacional, que según Ranjit (2011), examina indicios de la relación de dos variables, sin la manipulación de éstas. Además, a su vez Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que es correlacional pues su principal objetivo es conocer las relaciones que existen entre una y otra variable dentro de un contexto determinado. Y de corte transversal porque según Arias (2012) los datos recolectados se obtuvieron en un solo momento y tiempo determinado. La indagación será descriptiva porque exhibe las particularidades de las variables y correlacional porque su propósito es hallar la correspondencia que existe entre ambas variables Hernández, Fernández y Baptista (2014,125), además Bernal (2010, 60) utilizó en la indagación el método es el deductivo especulativo, puesto que parte de una hipótesis, y con la ayuda de suposiciones se consiguió un resultado.

El esquema característico del proyecto de indagación correlacional está desarrollado por:



## 2.2. Operacionalización de variables

En toda indagación es esencial considerar la explicación teórica y operacional de las variables a tratar. En relación a la variable Liderazgo directivo, el autor Leithwood (2009, 20) la define como la capacidad que tiene un líder para trascender en otros y así mismo alcanzar con la organización los propósitos y metas compartidas y que estas a su vez son impartidas y delegadas a todos los integrantes de la organización. Del mismo modo, se expone cuatro dimensiones: mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza - aprendizaje; para ello se elabora un sondeo con 30 preguntas para la primera variable.

En relación a la variable Calidad educativa, Muños (2005, 50) señala que es aquel nivel de educación que tienen que alcanzar los estudiantes para confrontar los desafíos del progreso humano; para que de esta forma pueda desarrollar su procedencia y seguir estudiando durante el lapso de su existencia, hacia la excelencia de calidad. De esta forma este autor propone cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia para esta variable se elaboró un sondeo con 30 preguntas.

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

La colectividad está establecida por 80 docentes (50 docentes de secundaria y 30 de primaria) de la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019 de ambos niveles y turnos. Según Kothari (2004), la población se refiere al total de elementos sobre los que se desea información y los atributos que son objeto de estudio se denominan características y representan un conjunto de unidades elementales al cual se le denomina población. Cabe señalar que al considerar la totalidad de la población no se determina una muestra por ser censal. Asimismo, es necesario señalar que el muestreo es no probabilístico intencional, porque se elegirá a juicio de criterio y con la totalidad de la población, así lo revela Hernández, Fernández y Baptista (2014).

#### **Criterios de selección:**

Se considera los siguientes criterios:

Criterio de inserción: el total de educativos de ambos niveles y turnos.

Criterio de supresión: personal que se encuentra con licencia, vacaciones, permisos.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La presente investigación usó como medio la encuesta y como herramienta el cuestionario, las cuales permitieron realizar la recolección de datos relevantes que apoyaron al análisis de las variables. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran que para medir las variables es preciso elaborar instrumentos de medición que registren los datos o información acerca de las variables que se están investigando. Asimismo, de acuerdo con Bhattacharjee (2012), la indagación como técnica para la recopilación de información es el procedimiento sistémico más utilizado en las indagaciones de prototipo cuantitativo, asimismo, los cuestionarios son herramientas utilizadas para la recolección y selección de datos de manera sistemática (p. 73); así, en este punto sobre el Liderazgo directivo se elaboró un temario cuya técnica es la recopilación de información a través de la encuesta. Del mismo modo, para evaluar la variable calidad educativa se adecuó un instrumento llamado cuestionario y se utilizó la encuesta como técnica.



### Validez:

Para la validez de las herramientas de evaluación se recurrió al uso de la técnica por juicio de expertos, en este sentido se solicitó el apoyo de profesionales con amplio dominio del tema, que responden a maestros y doctores con amplia experiencia en el campo educativo. Los resultados de la certificación de las herramientas estuvieron a cargo de los especialistas, los cuales son los siguientes: Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio, Dra. Eliana Castañeda Núñez y Dra. Villalba Arbañil, Rosa Lidia, quienes consideran la validez del instrumento. Ver anexo en la página 58.

### Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la veracidad de la herramienta está en el rango en que dicho instrumento genera efectos iguales al ser aplicada varias veces al elemento investigado, obteniendo datos coherentes. La confiabilidad se realizó con el coeficiente del Alfa para ambas variables. La ejecución de la prueba piloto se efectuó con 30 docentes, con la finalidad de evaluar el comportamiento del instrumento lo cual se exhibe en la próxima tabla.

Tabla 1

*Resumen estadístico para la variable Liderazgo directivo.*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultados del SPSS 24

En la tabla 1, se muestra que el instrumento ha sido sometido en un primer momento a la prueba piloto con 30 colaboradores, dando a valorar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo Directivo	,980	30

Fuente: Resultados del SPSS24

Se muestra en la tabla 2 que el coeficiente total da como resultado 0,980 que dentro del rango de confiabilidad es considerado altamente confiable.

Tabla 3

*Resultados estadísticos para la variable calidad educativa.*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultados del SPSS24

La tabla indica que antes de aplicar el cuestionario general, primero se realizó la prueba piloto a 30 participantes, estimando la confiabilidad del mismo.

*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad Educativa	,980	30

Fuente: Resultados del SPSS24

La tabla 4 muestra que la coeficiencia es 0,980 la cual significaría que es altamente confiable la variable dos.

## **2.5. Procedimiento**

Luego que los instrumentos fueron aprobados y se sometieron a la prueba de confiabilidad se procedió a recoger la información utilizando un cuestionario tanto para ambas variables en estudio ya mencionadas en párrafos anteriores.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Durante la investigación se establecieron los datos teniendo en cuenta el esquema descriptivo, donde se utilizaron tablas e imágenes de los resultados obtenidos según los objetivos propuestos. Además, también se empleó la estadística inferencial, también se consideró el procesamiento estadístico para luego encontrar las pruebas de hipótesis que buscan saber si existe correlación entre las variables y dimensiones de tratadas, en ese sentido se empleó el coeficiente Spearman, para la prueba de hipótesis, así como también se diseñaron tablas cruzadas y las observaciones respectivas de los resultados.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para la ejecución del trabajo de investigación se solicitó permiso de la autoridad de la I.E N° 0025, quienes autorizaron realizar la aplicación de los instrumentos de investigación que son de mi autoría. De la misma manera el marco teórico, el instrumento y las tablas fueron recogidas protegiendo los derechos de los autores a quienes hago referencia de forma constante a lo largo del estudio y se puede evidenciar también en las referencias bibliográficas.

### III. Resultados

#### Representación de resultados de la variable Liderazgo directivo

Tabla 5

*Niveles de la variable Liderazgo directivo en la institución educativa N°0025 Ate, 2019*

Liderazgo directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	11	13,8	13,8
	Regular	55	68,8	82,5
	Buena	5	6,3	88,8
	Excelente	9	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Fuente: Resultados del SPSS24

Interpretación: La tabla 5, muestra la percepción de los docentes donde 13, 8% de los investigados certifican que el liderazgo directivo es deficiente; el 68,8% declara es regular, para el 6,3% es bueno y el 11,3% excelente. Entonces, se infiere que el resultado obtenido del grado de percepción, asume una predisposición regular.

#### Representación de resultados de la variable calidad educativa

Tabla 6

*Niveles de la variable Calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.*

Calidad educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	20,0	20,0
	Regular	54	67,5	87,5
	Bueno	10	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Fuente: Resultados del SPSS24

Interpretación: La tabla 6, muestra la percepción de los docentes; donde 20, 0% afirman que la calidad educativa es mala, el 67,5 % afirma que es regular, y el 12,5% es bueno. Se infiere de los resultados obtenidos que: El grado de apreciación del nivel de la

calidad educativa de los docentes en la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019, asume una predisposición regular.

Tabla 7

*Correlación entre Liderazgo directivo y calidad educativa*

		Liderazgo directivo	Calidad educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
	Calidad educativa		
	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS24

De acuerdo a los datos observados, se puede aseverar que hay una similitud positiva alta de 0,739 entre ambas variables en estudio. En relación a la significancia p es inferior a 0,05 cabe certificar entonces, que la correlación es significativa, consecuentemente, se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### Ensayo de hipótesis general

Ho. No existe correlación significativa entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019

H1. Existe correlación significativa entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019

Tabla 8

*Correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión equidad en la Institución educativa N°0025 Ate, 2019*

		Liderazgo directivo	Equidad
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,500**
		N	80
	Equidad	Coefficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Fuente: Resultados del SPSS24

De acuerdo a la estadística presentada, se confirma que hay una correlación moderada de 0,500 entre Liderazgo directivo y la dimensión equidad. Con respecto a la significancia  $p$  es menor. En lo que se refiere a la significancia de  $p=0,000$  es decir;  $p < 0,05$  por consiguiente, se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### Comprobación de hipótesis específica 1

Ho. No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019

H2. Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019

Tabla 9

*Correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión relevancia en la Institución educativa N°0025 Ate, 2019*

		Liderazgo directivo	Relevancia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,536**
		N	80
	Relevancia	Coefficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS24

De acuerdo a la estadística presentada, se confirma la correlación moderada de 0,536 entre liderazgo directivo y la dimensión relevancia. En relación a la significancia de  $p=0,000$  es decir;  $p < 0,05$  por consiguiente, se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### Prueba de la hipótesis específica 2

Ho. No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión relevancia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

H3. Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión relevancia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

Tabla 10

*Correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión pertinencia en la Institución educativa N°0025 Ate, 2019*

		Liderazgo directivo	Pertinencia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Pertinencia		
	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS24

De acuerdo a la estadística presentada, se confirma la correlación positivamente alta 0,691 entre liderazgo directivo y pertinencia, respecto a la significancia  $p=0,000$  es decir;  $p < 0,05$  es inferior a 0,05 cabe afirmar, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de la hipótesis específica 3

Ho. No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

H4. Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

Tabla 11

*Correlación entre Liderazgo directivo y eficacia en la Institución educativa N°0025 Ate, 2019*

		Liderazgo directivo	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Eficacia		
	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS24

De acuerdo a la estadística demostrada, se confirma la correlación moderada 0,403 entre liderazgo directivo y la n eficacia, respecto a la significancia de  $p=0,000$  es decir;  $p > 0,05$  por consiguiente, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 4

Ho. No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y la eficacia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

H4. Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y eficacia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.



Tabla 12

Correlación de entre liderazgo directivo y eficiencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019

		Liderazgo directivo	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,821**
		N	,000
			80
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,821**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			80

\*\*-. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS24

Interpretación: Según la observación de los resultados del según rho de Spearman existe una relación positiva de 0,821 y tiene de correlación alta entre las variables de estudio: liderazgo directivo y eficiencia. En lo que se refiere a la significancia de  $p=0,000$  es decir;  $p > 0,05$  por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de la hipótesis específica 5

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo directora y la dimensión eficiencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

H5. Existe una relación significativa entre el liderazgo directora y la dimensión eficiencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019.

#### IV. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general, nos da como resultado en el análisis estadístico que si se da una correlación positiva y alta según Spearman = 0,739 entre las variables: Liderazgo directivo y calidad educativa. Por tanto, se comprueba que en relación a la significancia de  $p=0,000$  nos detalla que  $p$  es menor a 0,05; comprobando que es significativa. Esto significa que se está rechazando la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna. Esta tesis se sustenta en Malaver, (2018), quien analizó el predominio del liderazgo de los directores en la calidad educativa. Aquí se utilizó el cuestionario y la encuesta como técnicas para recolectar información puesto que el trabajo tiene como diseño el nivel correlacional. Como resultado se afirmó una correlación alta entre ambas variables ( $r = 0,878$ ); y de significancia ( $0,000 p < ,05$ ) aceptándose la hipótesis alterna. A su vez se halló que las dimensiones dirección de futuro, rediseñar la organización y gestionar la instrucción se correlacionan significativamente con la calidad educativa.

En la misma línea, Gamboa, Patiño y García (2017) cuyo objetivo fue determinar de qué manera interviene el liderazgo del director en la calidad educativa, para ello se aplicó la encuesta; a una muestra de 60 participantes. Como resultado se llegó a las siguientes conclusiones: El 63% de los docentes, piensan que el desempeño de su director es satisfactorio sin embargo el aspecto negativo recae en el desempeño de su autoridad, por lo que el 67% respondieron que su director no interviene positivamente en el personal; en relación si el director hace un diagnóstico con los docentes para analizar sus fortalezas y debilidades, el 56% refiere que siempre lo hace, sin embargo, el 44% indica que no; lo que se evidencia que no hay familiaridad entre ambas partes para que se mejore el rendimiento de todos los docentes. Por otro lado, tenemos a Sánchez y Santana (2016), los establecieron que el liderazgo pedagógico del director y la calidad de servicio tienen una correlación positiva ( $Rho=0,835$ ) con significancia de ( $p=0.05$ ) entre las variables establecidas. En cuanto a la variable Liderazgo, se obtuvo como resultado que el 27,9 % lo calificó de insatisfactorio, respecto a la segunda variable calidad de la gestión, el 40.0% de profesores lo calificó regular y el 30.9% deficiente.

Respecto a la hipótesis específica 1. Los resultados derivados estadísticamente, evidencian que hay una correlación positiva y moderada según Spearman = 0,500 entre las variables estudiadas: Liderazgo directivo y dimensión equidad. En cuanto a la significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, por lo tanto, se excluye la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Entre los estudios que sustentan lo afirmado, tenemos a indagaciones que son respaldados por Raxuleu (2016), describió el vínculo que existe entre el liderazgo del director con la práctica del docente. La indagación es de diseño correlacional, los participantes fueron 237, los cuales respondieron a un cuestionario. Luego de analizar se obtuvo como resultado que sólo el 61% alcanzo un desempeño eficiente y el 39% deficiente. La investigación de Paredes, Sánchez y Santana (2016), establecieron que el liderazgo pedagógico del director y la calidad de servicio tienen correlación positiva ( $Rho=0,835$ ) con significancia de ( $p=0.05$ ) entre las variables establecidas. En cuanto a la variable Liderazgo, se obtuvo como resultado que el 27,9 % lo califico de insatisfactorio, respecto a la segunda variable calidad de la gestión, el 40.0% de profesores lo calificó regular y 30.9% deficiente

En relación a la hipótesis específica 2. Los hallazgos alcanzados estadísticamente dan cuenta que hay una correlación positiva entre Liderazgo directivo y la dimensión relevancia, según Spearman =0,536; este nivel de correlación muestra que la relación es positiva y tiene una correlación moderada. Sobre la significancia de  $p=0,000$ ; siendo  $p < a 0,05$  indica que la relación es significativa, en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Entre los estudios que sustentan lo afirmado. En tanto García, Para el desarrollo de la indagación empleó el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional. Son 52 docentes los que conformaron la población censal y el cuestionario el instrumento empleado. Como resultado de la investigación se concluye que la práctica de la función directiva para procesos de gestión debe de considerar el análisis de fortalezas y detectar las oportunidades con las que se cuenta para atender las dificultades que se presenta en el entorno escolar.

En cuanto a la hipótesis específica 3, la estadística demuestra que hay una correlación positiva alta entre Liderazgo directivo y la dimensión pertinencia según Spearman =0,691, respecto a la significancia de  $p=0,000$  indica que  $p$  es menor a 0,05 lo que sugiere que la relación es significativa, por lo tanto, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis

alterna. Entre los estudios que sustentan lo afirmado, tenemos a Ñañez y Lucas (2018) aportaron que existe relación entre el liderazgo del director y la gestión institucional para ello se encuestó a 250 colaboradores, por tanto, indicaron que el prototipo de liderazgo del directivo mejora el aspecto pedagógico, administrativo, organizacional y socio comunitario de las instituciones a su cargo, con un alto nivel de significancia.

Respecto a la hipótesis específica 4, la estadística demuestra que hay una correlación positiva y moderada entre Liderazgo directivo y la dimensión eficacia según Spearman  $=0,403$ , respecto a la significancia de  $p=0,000$  indica que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que sugiere que la correlación es significativa, por lo tanto, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Entre los estudios que sustentan lo afirmado tenemos a Cabredo (2016), que tuvo como propósito detallar la correspondencia que existe entre las características de los docentes y el estilo del liderazgo directivo, para ello emplea la indagación empírica de tipo correlacional y para recoger la información el cuestionario, para ello se usó como muestra a 80 docentes. Luego de analizar se llega a la conclusión que; una organización eficaz y activa en gran parte se debe que el director tiene conocimiento de la visión y misión institucional; así mismo conoce en qué dirección debe orientar sus esfuerzos para orientar y alcanzar las metas educativas trazadas.

De la misma manera Uribe (2007), también establece la relación entre Liderazgo y aptitudes directivas para la eficiencia pedagógica, para ello empleo una metodología de tipo correlacional a una muestra de 125 personas y como conclusiones importantes se halló que en tanto los líderes se muestren eficientes, ayudan y propician un ambiente corporativo de soporte a las diligencias educativas. Este aspecto entonces es un elemento definitivo de la aptitud docente, tanto en su perfil profesional, como en su rol de líder institucional.

En referencia a la hipótesis 5, la estadística demuestra que hay una correlación muy alta entre las variables: Liderazgo directivo y la dimensión eficiencia según Spearman  $=0,821$ , respecto a la significancia de  $p=0,000$  indica que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que sugiere que la relación es significativa, por lo tanto, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Entre los estudios que sustentan lo afirmado tenemos a Ureña (2018), describió el

vínculo de la administración y el liderazgo de la directora. La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, para ello se tomó como muestra a 30 docentes. Como resultado se obtuvo que; un 50% consideran que el director casi nunca se muestra como líder, un 75% señala que solo algunas veces realiza acciones de liderazgo. En cuanto a si influye en su personal; el 40% considera que solo algunas veces, en lo que se refiere a capacitarlos un 50 % manifiesta que rara veces, esto preocupa ya que estas son fundamentales para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

A su vez Maureira (2016), tuvo como objetivo establecer un tipo de liderazgo y su relación con la eficiencia, para ello empleo una metodología de diseño correlacional a una muestra de 15 escuelas primarias; como conclusiones importantes se obtuvo que existe una importante correspondencia entre las variables, liderazgo y eficiencia, de acuerdo al prototipo Chi-cuadrado de Pearson que confirma la correlación. A su vez las indagaciones sobre Eficacia Escolar de Levine & Lezzot (1996) han examinado que el liderazgo pedagógico del director es un componente valioso para una escuela eficaz, debido que al director le corresponde establecer la labor de la institución para lograr los objetivos institucionales, articular la organización, la planificación, la administración de los recursos, el monitoreo de las actividades educativas, la evaluación de los aprendizajes y las relaciones con toda la comunidad educativa, entre muchos otros.

De igual forma Sorados (2016), tuvo como propósito establecer la correlación entre la variable liderazgo dirigente y calidad de la gestión educativa, para ello empleo una metodología de diseño correlacional a una muestra de 3 escuelas primarias. Como conclusión importante se obtuvo que exista un 95% de probabilidad de correlación entre ambas variables, por lo que el liderazgo de los directores se correlaciona con la calidad de la dirección educativa. La eficiencia o deficiencia de las organizaciones educativas, obedece a una gama de circunstancias tanto en lo financiero, público y, sobre todo, la capacidad de liderar

## **V. Conclusiones**

### **Primera.**

De acuerdo a la estadística presentada, se puede afirmar que hay correlación positiva alta de 0,739 entre Liderazgo directivo y calidad educativa, y en relación a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 confirmando, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

### **Segunda.**

La estadística presentada, confirma que hay correlación moderada de 0,500 entre liderazgo directivo y la dimensión equidad y respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 certifica, que la correlación es significativa, seguidamente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Tercera**

De acuerdo a la estadística, se demuestra que existe una correlación moderada de 0,536 entre liderazgo directivo y relevancia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 confirma, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Cuarta.**

Asimismo, las derivaciones estadísticas certifican que hay correlación positiva moderada de 0,691 entre liderazgo directivo y la dimensión pertinencia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 lo que avala, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Quinta.**

De la derivación estadística se confirma que hay correlación moderada de 0,403 entre liderazgo directivo y la dimensión eficacia y respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 certifica, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Sexta.**

Asimismo, las derivaciones estadísticas certifican que hay correlación altamente de 0,821 entre liderazgo directivo y la dimensión eficiencia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 lo que avala, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

A la UGEL 06 se le recomienda tomar en cuenta la importancia del liderazgo por ser uno de las bases principales a la contribución a la calidad de la educación, por ello se debe enfatizarse cada año la realización de talleres, capacitaciones en liderazgo directivo y calidad educativa.

### **Segunda**

Se sugiere al directivo fomentar su liderazgo fortaleciendo practicas pedagógicas en los docentes y estudiantes que generen la motivación, el desarrollo de capacidades, así mismo ofrecer mejores condiciones de trabajo que aportan a la mejora de la enseñanza, por ello debe de enfatizar la realización de talleres, y de esta forma la institución este a la vanguardia de un mundo competitivo.

### **Tercera**

Vincular a toda la comunidad educativa a participar en la programación, cumplimiento y estimación de los objetivos institucionales, los cuales se encuentran enmarcados en los documentos de gestión, donde se establezcan compromisos de mejora para asumir retos en equipo, de lo mencionado traerá como resultado una exitosa en mejora de la institución.

### **Cuarta**

Promover en la entidad espacios de aprendizaje como: especializaciones, Jornadas de inter aprendizaje, círculos de aprendizaje entre docentes fortaleza, pasantías, todo ello con la finalidad de incorporar estrategias nuevas y acordes a la competitividad que hoy exige la globalización.

### **Quinta**

A los docentes, se recomienda la auto capacitación, para el progreso de su praxis profesional, y de ello refleje en su trabajo el logro de una calidad educativa eficiente. Para ello primero deberá realizar una deconstrucción de su práctica

Pedagógica para poder detectar sus fortalezas y debilidades y de esa forma reorientarlas para mejorar su desempeño laboral.

#### **Sexta**

A los docentes de ambos niveles, trabajar de manera articulada para poder encaminar a nuestros estudiantes desde el inicio de su educación básica regular al logro de las metas trazadas. Además, adaptar el currículo con aprendizajes que le sean significativos de acuerdo a su contexto local, así mismo erradicar la práctica pedagógica tradicional en las aulas de clase.



## Referencias

- Arias, F (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6<sup>a</sup> ed.). Venezuela: Episteme.
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación*. (3<sup>a</sup>, ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal, A. & Ibarrola (2016). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación, pp.65-70.
- Braslavsky (2015). *Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?* New York: Teachers College.
- Bhattacharjee (2011). *Tipos de investigación científica*. Recuperado de [www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S2304-37682011000900011&lng=es&tlng=es\\_](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2304-37682011000900011&lng=es&tlng=es_)
- Cabredo, S (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director*. Tesis de maestría de la Universidad Complutense de Madrid.
- Cassasus (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México:
- Secretaría de Educación Pública (2009). *Plan estratégico de transformación escolar*. México.
- Chase, R. y Aquilano, N. (1995). *Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones*. (6a, ed.). España: Irwin.
- Díaz (2018) *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*. Revista Educación, vol. 42, núm. 1, Universidad de Costa Rica.

- Drucker, P (2016). *Management y Liderazgo. Capital Humano*, N° 195, pág. 38
- Fullan, M (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action. Thousand Oaks*, CA: Corwin Press.
- Gamboa M, Patiño M, Garcia, A. (2017). *El liderazgo del director escolar* .Congreso nacional de investigación Educativa Recuperado de:  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2865.pdf>
- García, V (2009). *La calidad de educación: un interrogante a las ciencias de la educación, a la política docentes y a la actividad escolar*. En CSIC. Instituto de Pedagogía San José de Calasanz (Comp.). *La calidad de la educación: experiencias científicas y condicionamientos individuales y sociales*. (pp. 9 – 23). Madrid: EAEH.
- Garcia, Y (2016): *Liderazgo del director y el desempeño docente*. UNMSM. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5680/García\\_zy.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5680/García_zy.pdf),  
jsessionid=DF5865EF8.
- Hargreaves, A., Fullan, M (2012). *Professional Capital Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Hernández, R., Fernández, C, Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed). México D.F: McGraw-Hill.
- Instituto Peruano de Evaluación: Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación (2011) *Equidad, acreditación y calidad*. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación. Lima: ID Recuperado de:  
<https://www.sineace.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/EquidadAcreditaci%C3%B3n-y-CalidadEducativa.pdf>.
- Kothari (2011). *Research Methodology a step-by-step guide for beginners*, (3ª. ed.) SAGE Publications Inc. California USA. ISBN 978-1-84920-300-5. Recuperado de:

[http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar\\_Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar_Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)

Leithwood, K. (2011). *The fourth essential components of the leader's repertoire*. En Leithwood, K. y Louis, K.S. (eds.) (2011). *Linking leadership to student learning* (pp. 57-67). San Francisco: Jossey-Bass.

Leithwood, K & Riehl C.(2005). *What we know about successful leadership*. In W. Firestone & C. Riehl (Eds.). *A new agenda: Directions for research on educational leadership*. New York, NY: Teachers College Press.

Levine & Lezzott (1985). *Making School Improvement work*. Leuven: ACCO. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 1, núm. 2

Malaver, M. (2018). *El liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca*. (tesis de maestría de la Universidad Nacional mayor de San Marcos).

Márquez, S (2015). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Revista Psicoperspectivas*. 9 (2). 34-52.

Maya M, Aldana J, Arguelles J (2019) *Liderazgo Directivo y Educación de Calidad*. *Revista Cienciamatria* Vol. 5 Núm. 9 (5): Julio - diciembre. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.

Maureira, O. y Gonzáles, G. (2016). *More distributed leadership and less managerial leadership. New perspectives to characterize influence processes in schools*. Tesis. *Educational profiles* vol.36 no.146 Mexico.

- MINEDU (2016). *Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima- Perú. Recuperado de: [www.minedu.gob.pe/n/xtras/marcobuendesmpeno](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marcobuendesmpeno).
- MINEDU (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestionescolar.pdf>
- Muñoz, C (2005). *Desarrollo de una propuesta para la construcción de indicadores del impacto social de la educación en América Latina y el Caribe*.
- Ñañez, S. Lucas, G. (2018). *Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual*. Universidad de Cañete. Recuperado de <http://Dialnet-LiderazgoDelDirectorEnLaCalidadDeLaGestionInstituc-6931371.pdf>.
- OCDE (2012). *La evaluación de leyes y regulaciones. El caso de la cámara de diputados de Chile*. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/la-evaluacion-de-leyes-y-regulaciones\\_9789264176362-e](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/la-evaluacion-de-leyes-y-regulaciones_9789264176362-e)
- Palladino, E (2005). *Diseños curriculares y calidad educativa*. (1ª, ed.). Colombia: Espacio.
- Ranjit, K (2011). *Research Methodology a step-by-step guide for beginners, 3rd edition*, SAGE Publications Inc. California USA. ISBN 978-1-84920-300-5. Recuperado de [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar-Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
- Raxuleu, M (2016). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Revees, S (2019), *La evaluación docente como parte de la calidad educativa Revista*. Año 2, N° 3, Pág.38

- Robinson, V, Hohepa, M, Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration*. New Zealand: Ministry of Education.
- Sanca M. (2011). *Tipos de investigación científica*. *Rev. Act. Clin. Med.*, vol.1, pp. 621-624. Recuperado de:  
[www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S2304-37682011000900011&lng=es&tlng=es](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2304-37682011000900011&lng=es&tlng=es)
- Sánchez D. y Santana G (2019). *Liderazgo y calidad educativa*. *Revista Educinade*. Año 2 N° 3 Pág. 56.
- Schmelkes, S (1992). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México: Biblioteca para la actualización del maestro SEP.
- SEP (1982).[www.iea.gob.mx](http://www.iea.gob.mx).Recuperado de:  
[www.iea.gob.mx:http://www.iea.gob.mx/webiea/inf\\_general/NORMATIVIDAD/7.%20ACUERDOS/FEDERALES/Acuerdo%2098%20por%20el%20que%20se%20establece%20la%20organizaci%C3%B3n%20y%20funcionamiento%20de%20las%20Escuelas%20de%20Educaci%C3%B3n%20Secundaria.pdf](http://www.iea.gob.mx:http://www.iea.gob.mx/webiea/inf_general/NORMATIVIDAD/7.%20ACUERDOS/FEDERALES/Acuerdo%2098%20por%20el%20que%20se%20establece%20la%20organizaci%C3%B3n%20y%20funcionamiento%20de%20las%20Escuelas%20de%20Educaci%C3%B3n%20Secundaria.pdf)
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica.
- Sorados, M (2016). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos.
- Sousa, Driessnack, Costa (2007). *Revisión de diseños de Investigación resaltantes para Enfermería, parte 1: diseños de investigación cuantitativa*. *Rev. Latino-am Enfermagem*, 15(3). Recuperado de  
[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf)

- Togneri, W, Anderson, S (2003). *Beyond islands of excellence: What districts can do to improve instruction and achievement in all schools*. Washington, DC: The Learning First Alliance.
- Uribe et al. (2016). *Las organizaciones actuales. Revista Iberoamericana sobre Calidad (2016) Eficacia y Cambio en Educación: Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia Conceptos capaces de guiar la investigación. pág. 53-71.*
- Ureña, B (2016). *La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de la carrera de psicología de las universidades de la región Junín* (Tesis de maestría) Perú.
- Van de Velde, H. (2016). *Notes on educational quality ... Question of product and / or process? Estelí, Nicaragua: ABACO en Red. Recuperado de: [www.abacoenred.com](http://www.abacoenred.com)*
- Van Velzen et al. (1985). *Making School Improvement work*. Leuven: ACCO. En Murillo Torrecilla, F. J. (2003). “El movimiento teórico-práctico de Mejora de la Escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 1, núm. 2
- Villalobos, X (2010). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos enseñanza aprendizajes. Revista Iberoamericana de educación*
- Waters, T, Marzano, R, McNulty, B (2003). *What 30 years of research tell us about the effect of leadership on student achievement*. Colorado: McREL.
- Wieviorka, M (2010). *The social conflict. Sociopedia.isa, 1-10*. Recuperado de: <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Social%20Conflict%20-%20Spanish.pdf>.

## VIII. Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título: Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la Institución educativa N° 0025, Ate 2019.</b> <b>Autor: Elizabeth QUISPE VALER</b>						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?  <b>Problemas Secundarios:</b> ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión equidad de los docentes en la institución educativa	<b>Objetivo General:</b> ¿Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?  <b>Objetivos Específicos:</b> • Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión equidad de los docentes en la institución educativa	<b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019  <b>Hipótesis Específicas:</b> •Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la dimensión equidad de los docentes en la institución educativa	<b>Variable 1: Liderazgo directivo.</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			<b>Mostrar dirección de futuro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> </ul>	<b>1 al 8</b>	Ordinal Siempre (5)
			<b>Desarrollar personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectivas altruistas</li> <li>• Intención de valores</li> </ul>	<b>9 al 19</b>	Casi siempre (4)
			<b>Rediseñar organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidado y soporte moral al docente</li> <li>• Atención y soporte intelectual</li> </ul>	<b>20 al 24</b>	A veces (3)
			<b>Gestionar enseñanza – aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• cultura colaborativa</li> <li>• Promoción de apoyo técnico al docente</li> <li>• Seguimiento</li> </ul>	<b>25 al 30</b>	Casi nunca (2)

N° 0025 Ate, 2019?	N° 0025 Ate, 2019	N° 0025 Ate, 2019		pedagógico		Nunca (1)	
- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión relevancia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?	• Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión relevancia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	•Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la dimensión relevancia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	<b>Variable 2: Calidad educativa.</b>				
- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión pertinencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?	• Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión pertinencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	•Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la dimensión pertinencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión eficacia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?	• Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión eficacia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	•Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la dimensión eficacia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	<b>Equidad</b>	• Acceso de igualdad • Repartición de recursos	1 al 9	Ordinal Siempre (5)	No es  bueno (1-39)
			<b>Relevancia</b>	• Desarrollo de competencias	10 al 15		
			<b>Pertinencia</b>	• Aprendizaje en base a la cultura local. • Adaptación curricular	16 al 21	Casi siempre (4)	Es bueno (41-79)
			<b>Eficacia</b>	• Gestionar actualizaciones • Desarrollo de éxito • Nivel de investigación	22 al 26	A veces (3) Casi nunca (2)	Es muy bueno (80-120)
			<b>Eficiencia</b>	• Desarrollo de logros • Planificación adecuada • Monitoreo práctico	27 al 30	Nunca (1)	



-¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el nivel de eficiencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019?		relación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión eficiencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019	•Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la dimensión eficiencia de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético – deductivo  <b>Tipo:</b> Descriptivo	<b>Población:</b>  Constituida por 80 docentes de institución educativa N° 0025 Ate, 2019  <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico Intencional - Censal	<b>Variable 1: Liderazgo Directivo</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario - Tipo Likert		<b>DESCRIPTIVA:</b>  En la estadística se utiliza el alfa de Cronbach, tablas de frecuencia y gráficos de barras.  <b>INFERENCIAL:</b>  Estadística de Prueba de Rho Spearman			
		<b>Variable 2: Calidad Educativa</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario- Tipo Likert					

## Anexo 2: Instrumento de evaluación

### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

**Estimado(a) docente** El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información relacionada Al liderazgo directivo. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

**Instrucciones:** A continuación, se te presentan 30 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
5	4	3	2	1

N°	DIMENSIÓN 1: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO	5	4	3	2	1
1	El director fomenta que los docentes se identifiquen con la visión institucional.					
2	El director promueve el optimismo en relación a la visión de la institución.					
3	En qué medida la misión de tu institución se muestra pertinente, clara y acertada.					
4	El director guía al personal docente al cumplimiento eficiente de las metas trazadas.					
5	En qué medida el director gestiona capacitaciones, talleres educativos el cual te brinde oportunidades de superación.					
6	El director hace uso de diversas estrategias para la mejora de la institución educativa.					
7	El director practica los valores y principios de la Institución educativa.					
8	Con que regularidad el director motiva la práctica de los valores institucionales.					
	<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS</b>					
9	El director sabe escuchar problemas personales de su personal y los atiende con empatía.					
10	El directivo establece objetivos pedagógicos en función a las necesidades, habilidades y capacidades de los docentes.					
11	El directivo orienta de manera reflexiva al personal docente para que mejore su desarrollo personal y profesional.					
12	El director desarrolla con los docentes GIAS, talleres, pasantías y otros para la mejora profesional.					

13	Los directivos se muestran ante su personal como modelos a seguir.					
14	El director promueve la auto reflexión en los docentes acerca de su conducta conllevándolos al cambio.					
15	El director promueve el entusiasmo y el emprendimiento para la mejora de las diligencias académicas.					
16	El directivo motiva a su docente a superarse profesionalmente.					
17	El director se preocupa por el estado de salud de su personal cuando se siente mal en la institución.					
18	El director sabe reconocer el desempeño del personal docente mediante una resolución de felicitación.					
19	El director muestra amabilidad con su personal docente.					
	<b>DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR ORGANIZACIÓN</b>					
20	El director conduce al diálogo para dar solución a los conflictos que se dan de improviso.					
21	El director comisiona responsabilidades a su personal docente considerando sus capacidades individuales.					
22	El director promueve la libre opinión en relación a una cultura colaborativa.					
23	El director establece adecuadamente la hora colegiada coincidiendo todos en ese mismo horario para planificar el trabajo con su personal docente.					
24	El director involucra los problemas de su localidad a la Institución educativa.					
	<b>DIMENSIÓN 4: GESTIONAR ENSEÑANZA – APRENDIZAJE</b>					
25	El director facilita a los docentes modelos de instrumentos de evaluación pedagógica.					
26	El líder directivo brinda apoyo proveyendo de materiales necesarios para el desarrollo de su labor docente.					
27	El directivo utiliza los recursos propios para proponer soporte técnicos a los equipos tecnológicos.					
28	El directivo monitorea el cumplimiento pedagógico teniendo presentes las normas establecida por el MINEDU.					
29	El director evalúa y da sugerencia de mejoras al personal docente cuando mide el desempeño docente.					
30	El director propone jornadas de reflexión por áreas para ver los logros, dificultades y sugerencias en cada cierre de la unidad.					

### Anexo: Instrumento de evaluación

#### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

##### Estimado(a) docente

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información relacionada calidad educativa. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
5	4	3	2	1

**Instrucciones:** A continuación, se te presentan 30 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

N	DIMENSIÓN 1: Equidad	5	4	3	2	1
1	La institución certifica la entrada oportuno de todo los(as) estudiantes sin ninguna distinción.					
2	En la Institución se atiende a los educandos según sus características propias.					
3	La institución busca que todos sus educandos logren los estándares de aprendizaje.					
4	La visión que se desea alcanzar la comunidad educativa a largo plazo apunta a una sola dirección.					
5	Se plantean tácticas para conseguir los objetivos de la institución.					
6	Los directivos distribuyen equitativamente los recursos didácticos estructurados para lograr las competencias planificadas.					
7	Se observa un trato imparcial en todos los niveles educativos de la institución.					
8	Observas un trato igualitario para con todos los representantes educativos sin distinción.					
9	En las reuniones colegiadas se permite el intercambio de experiencias para mejorar Los aprendizajes de los estudiantes.					
	<b>DIMENSIÓN 3: RELEVANCIA</b>					
10	En la Institución se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.					
11	La institución desarrolla las competencias necesarias para que los estudiantes se					

	integren adecuadamente a la sociedad.					
12	La enseñanza que brinda la Institución es de acuerdo a su contexto social.					
13	Los colegas tienen los materiales pedagógicos necesarios para evaluar los estándares de aprendizaje.					
14	Los docentes priorizan destrezas metodológicas para alcanzar buenos resultados.					
15	Las jornadas de reflexión son importantes porque permiten evaluar su práctica Pedagógica.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA</b>					
16	Los docentes enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.					
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
18	El centro de interés de la práctica educativa son los estudiantes.					
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes					
20	Los medios audiovisuales son suficientes para el alcance de los docentes y estudiantes.					
21	Los directivos gestionan actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes					
	<b>DIMENSIÓN 4: EFICACIA</b>					
22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje					
23	La visión institucional apunta a lograr las metas exitosas.					
24	Los docentes laboran en función de la gestión escolar.					
25	Los docentes reprograman cuando lo requieren, para mejorar los aprendizajes.					
26	Los docentes están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.					
	<b>DIMENSIÓN 5:EFICIENCIA</b>					
27	Los docentes aprovechan los aprendizajes a través de círculos académicos, para potencializar los logros a nivel institucional.					
28	La dirección coordina y planifica adecuadamente con la comunidad educativa la situación significativa contexto.					
29	Existe coordinación entre docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.					
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.					

### Anexo 3. Validez de los Instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro</b>							
1	El director fomenta que los docentes se identifiquen con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director promueve el optimismo en relación a la visión de la institución.	✓		✓		✓		
3	En qué medida la misión de tu institución se muestra pertinente, clara y acertada.	✓		✓		✓		
4	El director guía al personal docente al cumplimiento eficiente de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
5	En qué medida el director gestiona capacitaciones, talleres educativos el cual te brinde oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
6	El director hace uso de diversas estrategias para la mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director practica los valores y principios de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Con que regularidad el director motiva la práctica de los valores institucionales.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director sabe escuchar problemas personales de su personal y los atiende con empatía.	✓		✓		✓		
10	El directivo establece objetivos pedagógicos en función a las necesidades, habilidades y capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
11	El directivo orienta de manera reflexiva al personal docente para que mejore su desarrollo personal y profesional.	✓		✓		✓		
12	El director desarrolla con los docentes GIAS, talleres, pasantías y otros para la mejora profesional.	✓		✓		✓		
13	los directivos se muestran ante su personal como modelos a seguir.	✓		✓		✓		
14	El director promueve la auto reflexión en los docentes acerca de su conducta conllevándolos al cambio.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo y el emprendimiento para la mejora de las actividades académicas.	✓		✓		✓		
16	El director motiva a su personal docente a superarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
17	El director se preocupa por el estado de salud de su personal cuando se siente mal en la institución.	✓		✓		✓		
18	El director sabe reconocer el desempeño del personal docente mediante una resolución de felicitación.	✓		✓		✓		
19	El director muestra amabilidad con su personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

20	El director conduce al diálogo para dar solución a los conflictos que se dan de improviso.	✓		✓		✓	
21	El director comisiona responsabilidades a su personal docente considerando sus capacidades individuales.	✓		✓		✓	
22	El director promueve la libre opinión en relación a una cultura colaborativa.	✓		✓		✓	
23	El director establece adecuadamente la hora colegiada coincidiendo todos en ese mismo horario para planificar el trabajo con su personal docente.	✓		✓		✓	
24	El director involucra los problemas de su localidad a la Institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Gestionar enseñanza – aprendizaje</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	El director facilita a los docentes modelos de instrumentos de evaluación pedagógica.	✓		✓		✓	
26	El líder directivo brinda apoyo provyendo de materiales necesarios para el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓	
27	El directivo utiliza los recursos propios para proponer soporte técnicos a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
28	El directivo monitorea el cumplimiento pedagógico teniendo presentes las normas establecida por el MINEDU.	✓		✓		✓	
29	El director evalúa y da sugerencia de mejoras al personal docente cuando mide el desempeño docente.	✓		✓		✓	
30	El director propone jornadas de reflexión por áreas para ver los logros, dificultades y sugerencias en cada cierre de la unidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. QUOTA TAJE FREDDY

DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLÓGIA DE INVESTIGACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

14 de 12 del 2019



# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad</b>							
1	La institución asegura el ingreso oportuno de toda la población escolar sin ninguna distinción.	✓		✓		✓		
2	En la Institución se atiende a los estudiantes según sus características individuales.	✓		✓		✓		
3	La institución busca que todos sus estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	la visión que se desea alcanzar la comunidad educativa a largo plazo apunta a una sola dirección.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna equitativamente los recursos didácticos estructurados para lograr las competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Observas un trato igualitario para con todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se permite el intercambio de experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la Institución se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	La institución desarrolla las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza que brinda la Institución es de acuerdo a su contexto social.	✓		✓		✓		
13	Los colegas poseen las herramientas pedagógicas necesarias para medir los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los docentes priorizan estrategias metodológicas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Las jornadas de reflexión son importantes porque permiten evaluar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de interés de la práctica educativa son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes	✓		✓		✓		



20	Los medios audiovisuales son suficientes para el avance de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Los directivos gestionan actualizaciones pedagógicas para mejorar la calidad educativa de los estudiantes	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Eficacia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje	✓		✓		✓	
23	La visión institucional apunta a lograr las metas exitosas.	✓		✓		✓	
24	Los docentes laboran en función de la gestión escolar.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reprograman cuando lo requieren, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓	
26	Los docentes están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: Eficiencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Los docentes aprovechan los aprendizajes a través de círculos académicos, para potencializar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓	
28	La dirección coordina y planifica adecuadamente con la comunidad educativa la situación significativa contexto.	✓		✓		✓	
29	Existe coordinación entre docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓	
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. QUOTA TAPIE FREDDY  
DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

..14...de..12...del 20..1..

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro</b>							
1	El director fomenta que los docentes se identifiquen con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director promueve el optimismo en relación a la visión de la institución.	✓		✓		✓		
3	En qué medida la misión de tu institución se muestra pertinente, clara y acertada.	✓		✓		✓		
4	El director guía al personal docente al cumplimiento eficiente de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
5	En qué medida el director gestiona capacitaciones, talleres educativos el cual te brinde oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
6	El director hace uso de diversas estrategias para la mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director practica los valores y principios de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Con que regularidad el director motiva la práctica de los valores institucionales.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>							
9	El director sabe escuchar problemas personales de su personal y los atiende con empatía.	✓		✓		✓		
10	El directivo establece objetivos pedagógicos en función a las necesidades, habilidades y capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
11	El directivo orienta de manera reflexiva al personal docente para que mejore su desarrollo personal y profesional.	✓		✓		✓		
12	El director desarrolla con los docentes GIAS, talleres, pasantías y otros para la mejora profesional.	✓		✓		✓		
13	los directivos se muestran ante su personal como modelos a seguir.	✓		✓		✓		
14	El director promueve la auto reflexión en los docentes acerca de su conducta conllevándolos al cambio.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo y el emprendimiento para la mejora de las actividades académicas.	✓		✓		✓		
16	El director motiva a su personal docente a superarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
17	El director se preocupa por el estado de salud de su personal cuando se siente mal en la institución.	✓		✓		✓		
18	El director sabe reconocer el desempeño del personal docente mediante una resolución de felicitación.	✓		✓		✓		
19	El director muestra amabilidad con su personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar organización</b>							

20	El director conduce al diálogo para dar solución a los conflictos que se dan de improviso.	✓		✓		✓	
21	El director comisiona responsabilidades a su personal docente considerando sus capacidades individuales.	✓		✓		✓	
22	El director promueve la libre opinión en relación a una cultura colaborativa.	✓		✓		✓	
23	El director establece adecuadamente la hora colegiada coincidiendo todos en ese mismo horario para planificar el trabajo con su personal docente.	✓		✓		✓	
24	El director involucra los problemas de su localidad a la Institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Gestionar enseñanza – aprendizaje</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	El director facilita a los docentes modelos de instrumentos de evaluación pedagógica.	✓		✓		✓	
26	El líder directivo brinda apoyo proveyendo de materiales necesarios para el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓	
27	El directivo utiliza los recursos propios para proponer soporte técnicos a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
28	El directivo monitorea el cumplimiento pedagógico teniendo presentes las normas establecida por el MINEDU.	✓		✓		✓	
29	El director evalúa y da sugerencia de mejoras al personal docente cuando mide el desempeño docente.	✓		✓		✓	
30	El director propone jornadas de reflexión por áreas para ver los logros, dificultades y sugerencias en cada cierre de la unidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Roberto Paredes

DNI: 08102562

Especialidad del validador: Asesoría de la educación - V. E. U.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es coherente, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

16 de Dic del 2019

[Firma]  
 Firma del Experto Informante.



# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad</b>							
1	La institución asegura el ingreso oportuno de toda la población escolar sin ninguna distinción.	✓		✓		✓		
2	En la Institución se atiende a los estudiantes según sus características individuales.	✓		✓		✓		
3	La institución busca que todos sus estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	la visión que se desea alcanzar la comunidad educativa a largo plazo apunta a una sola dirección.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna equitativamente los recursos didácticos estructurados para lograr las competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Observas un trato igualitario para con todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se permite el intercambio de experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la Institución se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	La institución desarrolla las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza que brinda la Institución es de acuerdo a su contexto social.	✓		✓		✓		
13	Los colegas poseen las herramientas pedagógicas necesarias para medir los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los docentes priorizan estrategias metodológicas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Las jornadas de reflexión son importantes porque permiten evaluar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de interés de la práctica educativa son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes	✓		✓		✓		

20	Los medios audiovisuales son suficientes para el alcance de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Los directivos gestionan actualizaciones pedagógicas para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Eficacia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓	
23	La visión institucional apunta a lograr las metas exitosas.	✓		✓		✓	
24	Los docentes laboran en función de la gestión escolar.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reprograman cuando lo requieren, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓	
26	Los docentes están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: Eficiencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Los docentes aprovechan los aprendizajes a través de círculos académicos, para potencializar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓	
28	La dirección coordina y planifica adecuadamente con la comunidad educativa la situación significativa contexto.	✓		✓		✓	
29	Existe coordinación entre docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓	
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Luisa María Pérez Zúñiga DNI: 08104562

Especialidad del validador: Ciencia de la educación - VCU

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

Nota: Si hubiera, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

16 de Dic del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro</b>							
1	El director fomenta que los docentes se identifiquen con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director promueve el optimismo en relación a la visión de la institución.	✓		✓		✓		
3	En qué medida la misión de tu institución se muestra pertinente, clara y acertada.	✓		✓		✓		
4	El director guía al personal docente al cumplimiento eficiente de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
5	En qué medida el director gestiona capacitaciones, talleres educativos el cual te brinde oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
6	El director hace uso de diversas estrategias para la mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director practica los valores y principios de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Con que regularidad el director motiva la práctica de los valores institucionales.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director sabe escuchar problemas personales de su personal y los atiende con empatía.	✓		✓		✓		
10	El directivo establece objetivos pedagógicos en función a las necesidades, habilidades y capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
11	El directivo orienta de manera reflexiva al personal docente para que mejore su desarrollo personal y profesional.	✓		✓		✓		
12	El director desarrolla con los docentes GIAS, talleres, pasantías y otros para la mejora profesional.	✓		✓		✓		
13	los directivos se muestran ante su personal como modelos a seguir.	✓		✓		✓		
14	El director promueve la auto reflexión en los docentes acerca de su conducta conllevándolos al cambio.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo y el emprendimiento para la mejora de las actividades académicas.	✓		✓		✓		
16	El director motiva a su personal docente a superarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
17	El director se preocupa por el estado de salud de su personal cuando se siente mal en la institución.	✓		✓		✓		
18	El director sabe reconocer el desempeño del personal docente mediante una resolución de felicitación.	✓		✓		✓		
19	El director muestra amabilidad con su personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

20	El director conduce al diálogo para dar solución a los conflictos que se dan de improviso.	✓		✓		✓	
21	El director comisiona responsabilidades a su personal docente considerando sus capacidades individuales.	✓		✓		✓	
22	El director promueve la libre opinión en relación a una cultura colaborativa.	✓		✓		✓	
23	El director establece adecuadamente la hora colegiada coincidiendo todos en ese mismo horario para planificar el trabajo con su personal docente.	✓		✓		✓	
24	El director involucra los problemas de su localidad a la Institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Gestionar enseñanza – aprendizaje</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	El director facilita a los docentes modelos de instrumentos de evaluación pedagógica.	✓		✓		✓	
26	El líder directivo brinda apoyo proveyendo de materiales necesarios para el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓	
27	El directivo utiliza los recursos propios para proponer soporte técnicos a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
28	El directivo monitorea el cumplimiento pedagógico teniendo presentes las normas establecida por el MINEDU.	✓		✓		✓	
29	El director evalúa y da sugerencia de mejoras al personal docente cuando mide el desempeño docente.	✓		✓		✓	
30	El director propone jornadas de reflexión por áreas para ver los logros, dificultades y sugerencias en cada cierre de la unidad.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [☐]      No aplicable [☐]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Rosa Ledia Villalba Arbañó  
**DNI:** 85574966

**Especialidad del validador:** Química de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...14...de...12...del 2019..

  
**Firma del Experto Informante**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad</b>							
1	La institución asegura el ingreso oportuno de toda la población escolar sin ninguna distinción.	✓		✓		✓		
2	En la Institución se atiende a los estudiantes según sus características individuales.	✓		✓		✓		
3	La institución busca que todos sus estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	la visión que se desea alcanzar la comunidad educativa a largo plazo apunta a una sola dirección.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna equitativamente los recursos didácticos estructurados para lograr las competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Observas un trato igualitario para con todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se permite el intercambio de experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la Institución se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	La institución desarrolla las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza que brinda la Institución es de acuerdo a su contexto social.	✓		✓		✓		
13	Los colegas poseen las herramientas pedagógicas necesarias para medir los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los docentes priorizan estrategias metodológicas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Las jornadas de reflexión son importantes porque permiten evaluar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de interés de la práctica educativa son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes	✓		✓		✓		



20	Los medios audiovisuales son suficientes para el alcance de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Los directivos gestionan actualizaciones pedagógicas para mejorar la calidad educativa de los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Eficacia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje	✓		✓		✓		
23	La visión institucional apunta a lograr las metas exitosas.	✓		✓		✓		
24	Los docentes laboran en función de la gestión escolar.	✓		✓		✓		
25	Los docentes reprograman cuando lo requieren, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
26	Los docentes están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Eficiencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Los docentes aprovechan los aprendizajes a través de círculos académicos, para potenciar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓		
28	La dirección coordina y planifica adecuadamente con la comunidad educativa la situación significativa contexto.	✓		✓		✓		
29	Existe coordinación entre docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓		
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañal  
DNI: 25574966  
Especialidad Recursos de la Educación del  
validador: .....

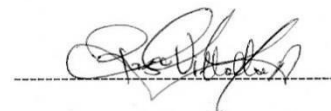
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 14 de 12 del 2019.



Firma del Experto Informante.

#### Anexo 4. Prueba de confiabilidad.

Resultado de la variable Liderazgo directivo

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En qué medida el director fomenta que los docentes se identifiquen con la visión institucional.	92,0667	645,995	,863	,979
El director promueve el optimismo en relación a la visión de la institución.	91,8000	646,441	,871	,979
En qué medida la misión de tu institución se muestra pertinente, clara y acertada.	91,9333	670,616	,460	,981
El director guía al personal docente al cumplimiento eficiente de las metas trazadas.	92,1333	648,257	,797	,979

En qué medida el director gestiona capacitaciones, talleres educativos el cual te brinde oportunidades de superación.	92,1667	644,626	,866	,979
El director hace uso de diversas estrategias para la mejora de la institución educativa.	92,1667	648,213	,848	,979
El director practica los valores y principios de la Institución educativa.	91,5000	652,603	,861	,979
Con que regularidad el director motiva la práctica de los valores institucionales.	91,4667	648,947	,604	,981
El director sabe escuchar problemas personales de su personal y los atiende con empatía.	91,9333	646,547	,777	,979
El directivo establece objetivos pedagógicos en función a las necesidades, habilidades y capacidades de los docentes.	92,0667	664,754	,681	,980

El directivo orienta de manera reflexiva al personal docente para que mejore su desarrollo personal y profesional.	92,0333	660,654	,823	,979
El director desarrolla con los docentes GIAS, talleres, pasantías y otros para la mejora profesional.	92,4333	658,668	,759	,979
los directivos se muestran ante su personal como modelos a seguir.	92,0333	645,206	,918	,979
El director promueve la auto reflexión en los docentes acerca de su conducta conllevándolos al cambio.	92,3333	653,333	,869	,979
El director promueve el entusiasmo y el emprendimiento para la mejora de las actividades académicas.	92,0667	655,926	,833	,979
El director motiva a su personal docente a superarse profesionalmente.	92,1333	647,430	,877	,979

El director se preocupa por el estado de salud de su personal cuando se siente mal en la institución.	92,3667	658,516	,730	,980
El director sabe reconocer el desempeño del personal docente mediante una resolución de felicitación.	92,6000	644,662	,888	,979
El director muestra amabilidad con su personal docente.	91,8667	641,085	,878	,979
El director conduce al diálogo para dar solución a los conflictos que se dan de improviso.	91,9333	655,030	,824	,979
El director comisiona responsabilidades a su personal docente considerando sus capacidades individuales.	91,9000	662,369	,792	,979
El director promueve la libre opinión en relación a una cultura colaborativa.	91,9667	662,447	,889	,979

El director establece adecuadamente la hora colegiada coincidiendo todos en ese mismo horario para planificar el trabajo con su personal docente.	92,4667	663,085	,779	,979
El director involucra los problemas de su localidad a la Institución educativa.	92,5000	655,086	,763	,979
El director facilita a los docentes modelos de instrumentos de evaluación pedagógica.	92,4000	660,110	,768	,979
El líder directivo brinda apoyo proveyendo de materiales necesarios para el desarrollo de su labor docente.	92,2667	659,857	,829	,979
El directivo utiliza los recursos propios para proponer soporte técnicos a los equipos tecnológicos.	92,3000	658,355	,668	,980
El directivo monitorea el cumplimiento pedagógico teniendo presentes las normas establecida por el MINEDU.	91,9000	655,128	,767	,979

El director evalúa y da sugerencia de mejoras al personal docente cuando mide el desempeño docente.	92,0000	656,276	,759	,979
El director propone jornadas de reflexión por áreas para ver los logros, dificultades y sugerencias en cada cierre de la unidad.	92,0000	651,034	,698	,980

---

Resultado de la variable Calidad educativa

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La institución asegura el ingreso oportuno de toda la población escolar sin ninguna distinción	92,0667	645,995	,863	,979
En la Institución se atiende a los estudiantes según sus características individuales.	91,8000	646,441	,871	,979

La institución busca que todos sus estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	91,9333	670,616	,460	,981
La visión que se desea alcanzar la comunidad educativa a largo plazo apunta a una sola dirección	92,1333	648,257	,797	,979
Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	92,1667	644,626	,866	,979
El equipo directivo asigna equitativamente los recursos didácticos estructurados para lograr las competencias planificadas.	92,1667	648,213	,848	,979
Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	91,5000	652,603	,861	,979
Observas un trato igualitario para con todos los actores educativos sin distinción alguna	91,4667	648,947	,604	,981



En las reuniones colegiadas se permite el intercambio de experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	91,9333	646,547	,777	,979
En la Institución se promueven aprendizajes significativos en	92,0667	664,754	,681	,980
La institución desarrolla las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	92,0333	660,654	,823	,979
La enseñanza que brinda la Institución es de acuerdo a su contexto social.	92,4333	658,668	,759	,979
Los colegas poseen las herramientas pedagógicas necesarias para medir los estándares de aprendizaje.	92,0333	645,206	,918	,979
Los docentes priorizan estrategias metodológicas para alcanzar buenos resultados.	92,3333	653,333	,869	,979

Las jornadas de reflexión son importantes porque permiten evaluar su práctica pedagógica.	92,0667	655,926	,833	,979
Los docentes enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	92,1333	647,430	,877	,979
Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	92,3667	658,516	,730	,980
El centro de interés de la práctica educativa son los estudiantes.	92,6000	644,662	,888	,979
Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes	91,8667	641,085	,878	,979
Los medios audiovisuales son suficientes para el alcance de los docentes y estudiantes.	91,9333	655,030	,824	,979
Los directivos gestionan actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes	91,9000	662,369	,792	,979

Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje	91,9667	662,447	,889	,979
La visión institucional apunta a lograr las metas exitosas.	92,4667	663,085	,779	,979
Los docentes laboran en función de la gestión escolar	92,5000	655,086	,763	,979
Los docentes reprograman cuando lo requieren, para mejorar los aprendizajes.	92,4000	660,110	,768	,979
Los docentes están actualizados para promover la investigación en los estudiantes	92,2667	659,857	,829	,979
Los docentes aprovechan los aprendizajes a través de círculos académicos, para potencializar los logros a nivel institucional.	92,3000	658,355	,668	,980
La dirección coordina y planifica adecuadamente con la comunidad educativa la situación significativa contexto.	91,9000	655,128	,767	,979

Existe coordinación entre docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	92,0000	656,276	,759	,979
Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	92,0000	651,034	,698	,980

---

## Anexo 5: Constancia de aplicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"año del diálogo y la reconciliación nacional"*

Lima, 14 de diciembre del 2019

Carta de presentación N° 46-2019 II EPG - UCVATE

Señor(a):

Elizabeth Bautista Ortuola

Directora de la Institución Educativa N° 0025 "San Martín de Porres"

### De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUTSPE VALER, ELIZABETH; identificado (a) con DNI N° 42838002 y código de matrícula N° 7001219713; estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionada con Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho. Luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente.

  
Dr. Hugo Ruiz, Rector  
Jefe de la Escuela de Posgrado - Campus Ica  
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

RECIBIDO  
Escuela de Posgrado  
14/12/2019

f t i o  
@ucv.pe

## Anexo 6. Consentimiento Informado

**"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"**



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**  
**0025 - SAN MARTÍN DE PORRAS**  
**UGEL. 06 - ATE**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Elizabeth Bautista Orihuela directora de la Institución educativa N° 0025 "San Martín de Porras", acepto voluntariamente participar en la investigación ***"Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019"***, conducida por la investigadora Elizabeth Quispe Valer, con el fin de obtener el grado Maestra en Administración de la Educación, por la Universidad César Vallejo.



He sido informada de los objetivos, alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en este curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima.

Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informada de que puedo hacer preguntar sobre este proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.


De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Elizabeth Quispe Valer al correo livani\_19@hotmail.com y al celular 977576873.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio, cuando este haya culminado. Para esto puedo contactar a la investigadora responsable de este proyecto.



LIC. ELIZABETH BAUTISTA ORIHUELA  
DIRECTORA I.E. N° 0025 "S.M.P."  
SAN GREGORIO - VITARTE

Ate, 13 de diciembre de 2019



Lic. Elizabeth Quispe Valer  
Investigadora

Institución educativa N° 0025 "San Martín de porras"

*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
**0025 - SAN MARTÍN DE PORRAS**



UGEL. 06 - ATE

## **CONSTANCIA**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0025 "SAN MARTÍN DE PORRAS", UGEL 06, ATE, QUE SUSCRIBE.

### **HACE CONSTAR:**

Que, la docente ELIZABETH QUISPE VALER, con DNI N° 42838002, aplicó el cuestionario de "Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019", a todos los docentes de nuestra Institución educativa".

Se expide la siguiente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ate, 13 de diciembre de 2019



  
LIC. ELIZABETH BAUTISTA ORIHUELA  
DIRECTORATE N° 0025 "S.M.P."  
SAN GREGORIO - VITARTE



Institución educativa N° 0025 "San Martín de porras"

Lic. Elizabeth Quispe Valer  
Investigadora

## Anexo 7. Base de datos:

Liderazgo directivo																																
D1: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO								D2: DESARROLLAR PERSONAS										D 3: REDISEÑAR ORGANIZACIÓN				D 4: GESTIONAR ENSEÑANZA - APRENDIZAJE										
VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030			
1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	123		
2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	108	
3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	119	
4	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	79		
5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	106	
6	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	41	
7	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	89	
8	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	69	
9	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	91	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	35	
12	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	130	
13	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	106	
14	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	108	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	127	
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	131	
17	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	94	
18	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	98	
19	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	90	
20	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	79	
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123	
22	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	108	
23	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	119	
24	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	70	
25	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	106	
26	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	41	
27	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	89	
28	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	69	
29	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	91	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	114
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	35	
32	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	130	
33	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
34	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	108	
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	127
36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	131	
37	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	94	
38	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	98	
39	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	90	
40	3	1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	79
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	123	
42	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	108	
43	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	119
44	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	70	
45	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	106	
46	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	41	
47	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	89	
48	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	89	
49	3	3	1	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	91	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	114	
51	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	35	
52	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	130	
53	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4				



71

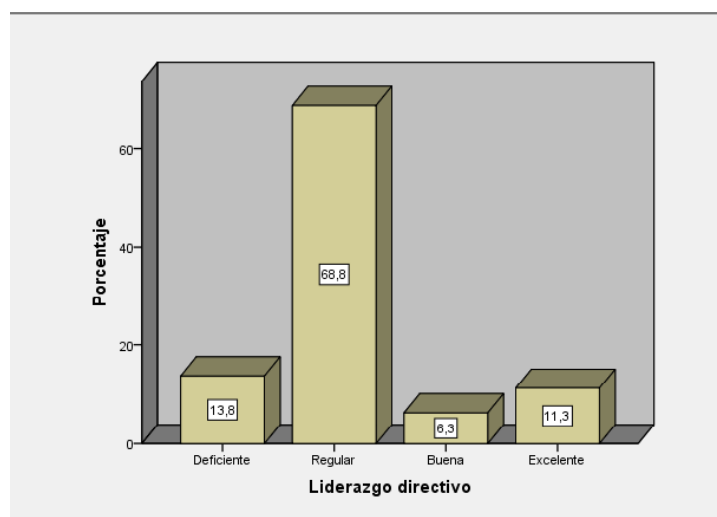
## Anexo 8: Resultados descriptivos e inferenciales

### Descripción de los resultados de las dimensiones de las variables de gestión educativa

**Tabla 1**

*Niveles de la variable liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Liderazgo directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	11	13,8	13,8
	Regular	55	68,8	82,5
	Buena	5	6,3	88,8
	Excelente	9	11,3	100,0
	Total	80	100,0	



*Figura 1. Niveles de la variable liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Nota: De la tabla 1 observamos que, según la percepción de los docentes en relación al liderazgo del director el 13,8% es deficiente, el 68,8% es regular, el 6,3% que es bueno y el 11,3% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de percepción sobre el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

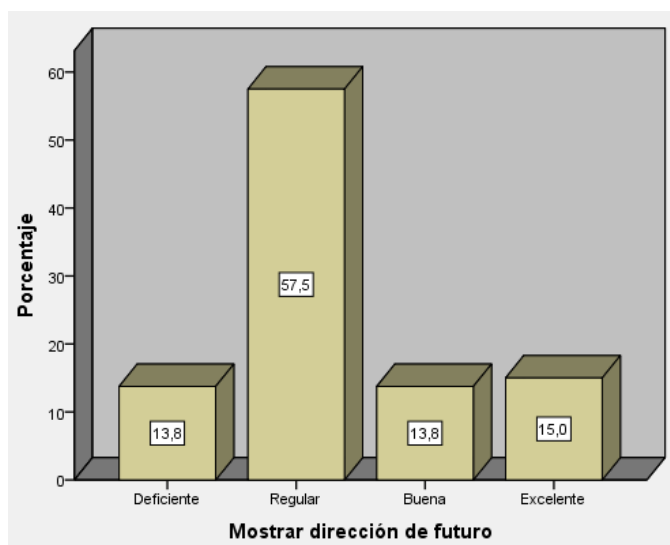
Descripción de resultados de la dimensión de la variable liderazgo directivo

Tabla 2

*Niveles de la dimensión mostrar dirección de futuro en la institución educativa N° 0025*

<b>Mostrar dirección de futuro</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	11	13,8	13,8
	Regular	46	57,5	71,3
	Buena	11	13,8	85,0
	Excelente	12	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

*Ate, 2019*



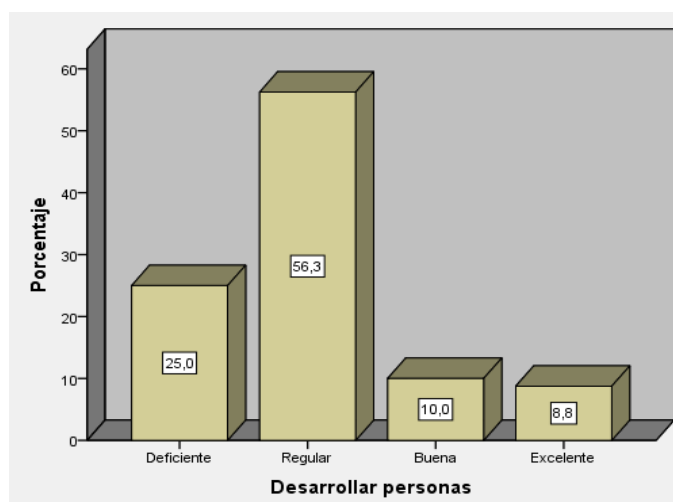
*Figura 2. Niveles de la dimensión Mostrar dirección de futuro en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Nota: De la tabla 2 observamos que 13,8% de los encuestados en relación a la dimensión mostrar dirección de futuro manifiestan que es deficiente, el 57,5% es regular, el 13,8% es bueno y el 15,0% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de percepción sobre el nivel de demostrar dirección de futuro en la institución educativa N° 0025, Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 3

*Niveles de la dimensión desarrollar personas en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Desarrollar personas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	20	25,0	25,0
	Regular	45	56,3	81,3
	Buena	8	10,0	91,3
	Excelente	7	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0



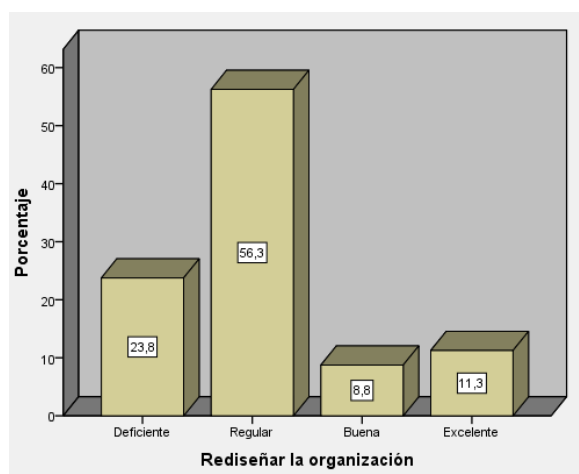
*Figura 3. Niveles de la dimensión Desarrollar personas en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Nota: De la tabla 3 observamos que, según los encuestados el 25,0% aseveran en la dimensión desarrollar personas es deficiente, el 56,3% es regular, el 10,0% es bueno y el 8,8% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de apreciación sobre el nivel de desarrollar personas en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 4

*Niveles de la dimensión rediseñar la organización en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Rediseñar la organización				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	19	23,8	23,8
	Regular	45	56,3	80,0
	Buena	7	8,8	88,8
	Excelente	9	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0



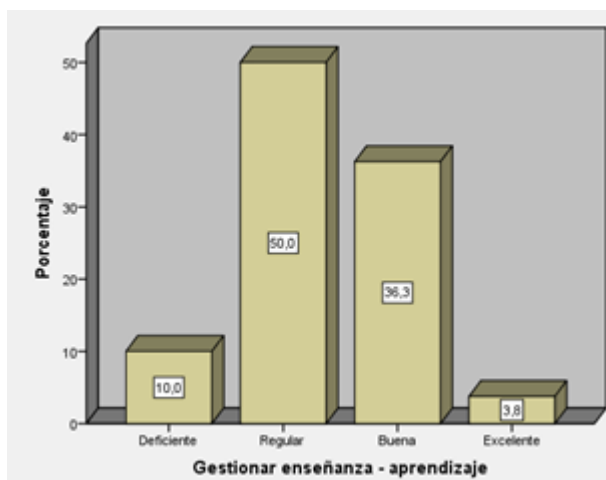
*Figura 5. Niveles de la dimensión Rediseñar la organización en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Nota: De la tabla 4 observamos que, según los encuestados 23,8% de los encuestados certifican que la dimensión rediseñar la organización es deficiente; el 56,3% que es regular; el 8,8% que es bueno y el 11,3% declaran que es excelente. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que la apreciación sobre el nivel de rediseñar la organización en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 5

*Niveles de la dimensión gestionar enseñanza - aprendizaje en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

<b>Gestionar enseñanza - aprendizaje</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	8	10,0	10,0
	Regular	40	50,0	60,0
	Buena	29	36,3	96,3
	Excelente	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0



*Figura 5. Niveles de la dimensión gestionar enseñanza - aprendizaje en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

En la tabla 5 se observa que el 10,0% de los encuestados aseveran que la dimensión gestionar enseñanza - aprendizaje es deficiente; el 50,0% que es regular; el 36,3% afirman que es bueno y 3,8% atestiguan que es excelente. En conclusión, de los resultados se concluye que: El nivel de percepción sobre el nivel de gestionar enseñanza - aprendizaje en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

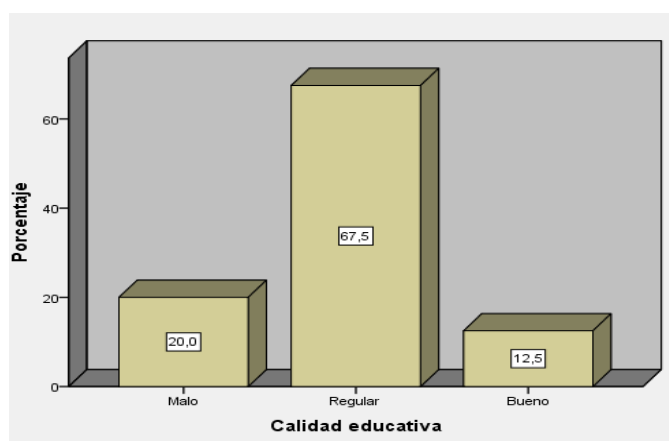
## Descripción de resultados de la variable calidad educativa

Tabla 6

*Niveles de la variable calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

		Calidad educativa		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
				Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	20,0	20,0
	Regular	54	67,5	87,5
	Bueno	10	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

*Figura 6. Niveles de la variable calidad educativa en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

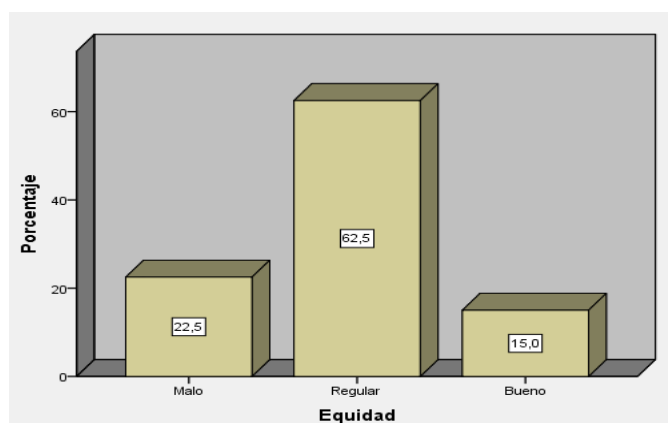


En la tabla 6 se aprecia que el 20,0% de los encuestados aseveran que la calidad educativa es malo; el 67,85% que es regular y el 12,5% que es bueno. En consecuencia, de los resultados alcanzados se concluye que la percepción sobre el nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 7

*Niveles de la dimensión equidad en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

		<b>Equidad</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
				Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	18	22,5	22,5
	Regular	50	62,5	85,0
	Bueno	12	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0



*Figura 7. Niveles de la dimensión equidad en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

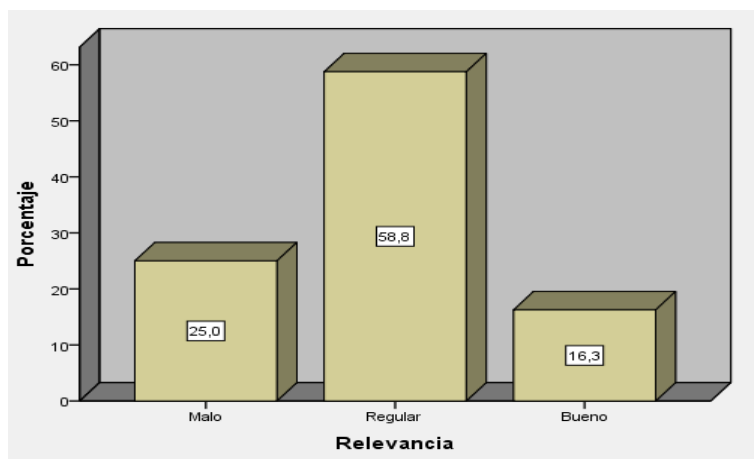
En la tabla 7 se aprecia que el 22,5% de los encuestados certifican que la equidad es malo; el 62,5% que es regular y el 15,0% afirman que es bueno. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que el nivel de percepción sobre el nivel de equidad en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.



Tabla 8

*Niveles de la dimensión relevancia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

		<b>Relevancia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	20	25,0	25,0	25,0
	Regular	47	58,8	58,8	83,8
	Bueno	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



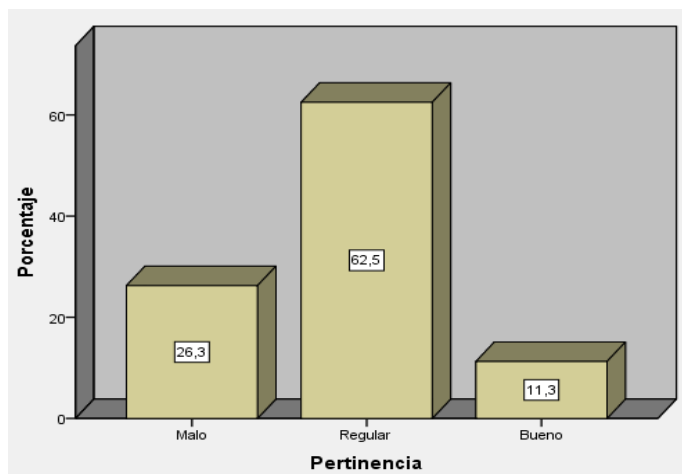
*Figura 8. Niveles de la dimensión relevancia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

En la tabla 8 se aprecia que el 25,0% de los encuestados certifican que la relevancia es malo; el 58,8% que es regular y el 16,3% que es bueno. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que la percepción sobre el nivel de relevancia en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 9

*Niveles de la dimensión pertinencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

Pertinencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	21	26,3	26,3
	Regular	50	62,5	88,8
	Bueno	9	11,3	100,0
	Total	80	100,0	



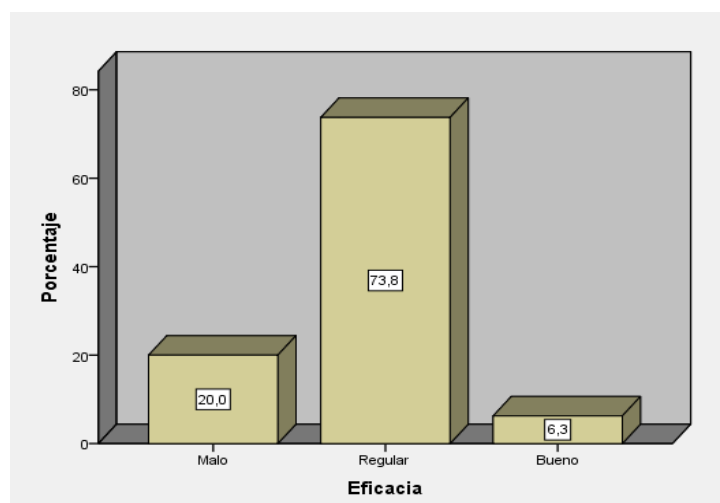
*Figura 9. Niveles de la dimensión pertinencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

En la tabla 9 se aprecia que el 26,3% de los encuestados certifican que la pertinencia es malo; el 62,5% aseveran que es regular y el 11,3% afirman que es bueno. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de apreciación sobre el nivel de pertinencia en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 10

*Niveles de la dimensión eficacia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

		<b>Eficacia</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
				Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	20,0	20,0
	Regular	59	73,8	93,8
	Bueno	5	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0



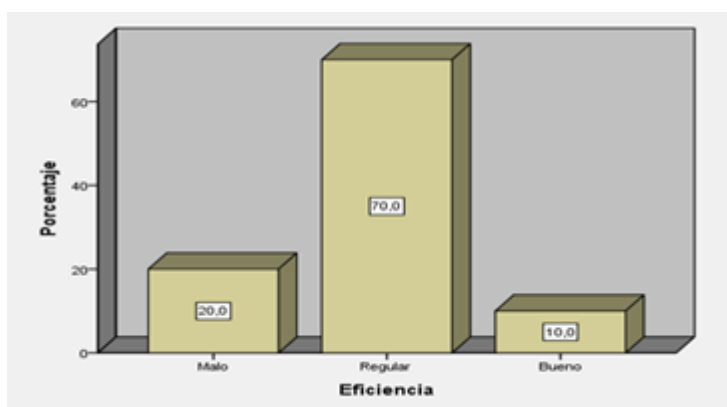
*Figura 10. Niveles de la dimensión eficacia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

En la tabla 10 se aprecia que el 20,0% de los encuestados afirman que la eficacia es malo; el 73,8% que es regular y el 6,3% es bueno. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que la percepción sobre el nivel de eficacia en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 11

*Niveles de la dimensión eficiencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

		<b>Eficiencia</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	16	20,0	20,0
	Regular	56	70,0	70,0
	Bueno	8	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0



*Figura 11. Niveles de la dimensión eficiencia en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*

En la tabla 11 se aprecia que el 20,0% de los encuestados manifiestan que la eficiencia es malo; el 70,0% aseveran que es regular y el 10,0% afirman que es bueno. En consecuencia, de los resultados obtenidos se concluye que la percepción sobre el nivel de eficiencia en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular

## Anexo 9: Otros

### Operacionalización de la variable 1. Liderazgo directivo

Tabla 1

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Niveles y rangos
Mostrar dirección de futuro	-Misión de la institución			Bajo [5 – 11]	
	- Visión de la institución	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Medio [12–18]	
			1. Nunca	Alto [19–25]	Bajo
Desarrollar personas	-Perspectivas altruistas	9,10,11,12,13,14,15,16,1	2. Casi nunca	Bajo [5 – 11]	[25–38]
	-Intención de valores	7,18,19		Medio [12–18]	
			3. A veces	Alto [19–25]	Medio
Rediseñar la organización	-Cuidado y soporte moral al docente	20,21,22,23,24		Bajo [5 – 11]	[39–52]
	-Atención y soporte intelectual		4. Casi siempre	Medio [12–18]	
				Alto [19–25]	Alto
Gestionar enseñanza – aprendizaje	• Motivación		5. Siempre		[53–66]
	• cultura colaborativa	25,26,27,28,29,30		Bajo [5 – 11]	
	• Promoción de apoyo técnico al docente			Medio [12–18]	
	• Seguimiento pedagógico			Alto [19–25]	

## Operacionalización de la variable 2: Calidad educativa

Tabla 2

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Niveles y rangos
Equidad	- Acceso democrático			Bajo [5 – 11]	
	- Repartición de recursos	1,2,3,4,5,6,7,8,9		Medio [12–18]	
Relevancia			Ordinal	Alto [19–25]	Bajo
	- Desarrollo de competencias	10,11,12,13,	1. Nunca	Bajo [5 – 11]	[25–38]
	- Aprendizaje significativo	14,15		Medio [12–18]	
			2. Casi nunca	Alto [19–25]	Medio
Pertinencia	- Aprendizaje en base a la cultura local.	16,17,18,19,20	3. A veces	Bajo [5 – 11]	[39–52]
	- Adaptación curricular	21		Medio [12–18]	Alto
			4. Casi siempre	Alto [19–25]	[53–66]
Eficacia	- Gestionar actualizaciones	22,23,24,25,26			
	- Desarrollo de éxito		5. Siempre	Bajo [5 – 11]	
	- Nivel de cumplimiento			Medio [12–18]	
	- Promoción de investigación			Alto [19–25]	

Eficiencia

-Desarrollo de logro

27,28,29,30

-Planificación adecuada

Bajo [5 – 11]

- Monitoreo práctico

Medio [12–18]

Alto [19–25]

## Validez de los instrumentos

### *Validez del instrumento de liderazgo directivo juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Ochoa Tataje, Freddy	07015123	Si
2	Dra. Castañeda Núñez, Eliana	08104562	Si
3	Dra. Villalba Arbañil, Rosa	25574916	Si

### *Validez de contenido del instrumento de calidad educativa*

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Ochoa Tataje, Freddy	07015123	Si
2	Dra. Castañeda Núñez, Eliana	08104562	Si
3	Dra. Villalba Arbañil, Rosa	25574916	Si



## **FICHA TÉCNICA**

### **Instrumento de la variable 1: Gestión educativa**

#### Ficha técnica

Nombre	Liderazgo directivo
Autora	Elizabeth Quispe Valer
Objetivo	Determinar el nivel de liderazgo directivo
Lugar de aplicación	I.E. N° 0025
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	30 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 30 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	Mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar enseñanza – aprendizaje.

### **Instrumento de la variable 2: Actitud emprendedora**

#### Ficha técnica

Nombre	Cuestionario: Calidad educativa
Autor	Adaptado por la tesista Elizabeth Quispe valer.
Objetivo	Determinar de la calidad educativa de los docentes
Lugar de aplicación	I.E. N° 0025
Forma de aplicación	Personalizada
Duración de la Aplicación	30 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es cuestionario individual de 30 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia.

## **Anexo 10: artículo científico**

### **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0025 ATE, 2019**

**Elizabeth Quispe Valer**

**Universidad César Vallejo - Ate**

**livani\_19@hotmail.com – elizabeth.qvaler@gmail.com**

#### **Resumen**

En el presente trabajo de indagación las variables trabajadas fueron el Liderazgo directivo y la calidad educativa de los docentes de la Institución educativa N° 0025 del distrito de Ate Vitarte. El propósito de este estudio es que el director mejore su gestión escolar y por lo tanto mejore la calidad educativa en los docentes y de esta forma determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de los docentes; es indudablemente la importancia de esta primera variable puesto que es uno de los principales elementos que intervienen fuertemente en la calidad educativa del docente, pues ante un exitoso liderazgo directivo en la institución; los docentes fortalecerán mejor su desempeño y por tanto también el logro de los aprendizajes de los estudiantes hacia la búsqueda de una mejor calidad educativa

Para ello el director juntamente con la comunidad educativa debe brindar objetivos claros y proporcionar seguridad a sus docentes. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo de tipo básico y descriptiva cuyo diseño utilizado fue el correlacional, no experimental y de corte transversal. Según la percepción de los docentes en relación al liderazgo del director el 11,3% lo considera excelente, el 6,3% bueno, el 68,8% regular y el 13,8% deficiente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular, por tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo, Liderazgo directivo, calidad educativa

## **Abstrac**

In the present investigation work, the variables worked were the Leadership leadership and the educational quality of the teachers of the educational Institution N ° 0025 of the district of Ate Vitarte. The purpose of this study is for the principal to improve his school management and therefore improve the educational quality of teachers and in this way determine the relationship between directive leadership and the educational quality of teachers; It is undoubtedly the importance of this first variable since it is one of the main elements that intervene strongly in the educational quality of the teacher, because before a successful leadership leadership in the institution; Teachers will better strengthen their performance and therefore also the achievement of student learning towards the search for a better educational quality. To do this, the principal together with the educational community must provide clear objectives and provide security to their teachers.

The research is framed in a quantitative approach of basic and descriptive type whose design was correlational, non-experimental and cross-sectional. according to the teachers' perception regarding the principal's leadership, 11.3% consider it excellent, 6.3% good, 68.8% regular and 13.8% poor. From the results obtained, it is concluded that: The level of managerial leadership in the educational institution No. 0025 Ate, 2019, has a regular tendency, therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the Leadership leadership and educational quality of teachers.

**KEY WORDS:** Leadership, Leadership leadership, educational quality

## **Introducción**

Un excelente liderazgo directivo implica gestar la calidad educativa generando mecanismos de efectividad, respondiendo a los retos y exigencias de un mundo globalizado. Es decir, desarrollar una pedagogía eficiente y sobre todo que se identifiquen con la institución en la que laboran, solo así se podrá mejorar la calidad educativa de los docentes a nivel institucional.

El papel fundamental del jefe directivo no solo se centra en fortalecer el logro del aprendizaje sino en el desempeño profesional de los docentes y en la convivencia pacífica con la sociedad. Para ello el director juntamente con la comunidad educativa debe brindar objetivos claros y proporcionar seguridad a sus docentes, proveyéndoles de estrategias innovadoras que ayuden al mejor desarrollo a perspectivas de acción para lograr metas de manera más eficiente. Estas metas nos exigen alcanzar altos niveles de calidad en la educación para mejorar las competencias y capacidades de los (as) estudiantes de la educación básica regular.

Para esta investigación se ha considerado que el liderazgo directivo, según Leithwood (2009, p.20) es la capacidad que tiene el líder de influir en otros y así mismo impulsar al lograr de los propósitos y metas compartidas institucionalmente. Así mismo se indica que los directivos que ocupan un cargo, se desempeñan a partir de situaciones afines a su trayectoria personal y profesional de las funciones normadas en su rol. Para la definición de la segunda variable calidad educativa que según Muños (2005) manifiesta que toda persona tiene derecho a una educación de calidad, sin la necesidad de tener que considerar el grado en el que se pueda encontrar. Mundialmente es indispensable que todos los sistemas educativos brinden una educación de calidad a sus habitantes ya que todo gobierno está en el derecho de promover el desarrollo cognitivo de sus pobladores. Por ello es importante considerar una formación adecuada y sin restricción alguna.

Según, Letihwood y Louis (2011), existe manifiestan que existe un fuerte vínculo entre liderazgo y mejora de aprendizajes y calidad educativa. El liderazgo del director puede impactar de manera directa en la mejora de la actividad docente o de manera indirecta al crear las condiciones adecuadas para buenos aprendizajes. Sin duda El liderazgo eficaz de los centros educativos es pues uno de los factores que se relacionan de forma significativa con la calidad educativa.

A fin de valorar las modificaciones en la calidad educativa, se realizó un estudio con un enfoque multidimensional: se midió la percepción de los docentes. Finalmente, se encontró que el liderazgo directivo tiene relación con algunos aspectos de la calidad educativa y, principalmente, con la eficiencia. En esta investigación el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y calidad educativas de los

docentes en la Institución educativa N° 0025 Ate, 2019, este cuenta con una población estudiantil aproximada de 1200 estudiantes y 80 docentes de los niveles de primaria y secundaria. En la Institución educativa hay una falta de liderazgo apropiado, logro de objetivos comunes, divisionismo entre niveles, lo cual dificulta a los docentes desarrollar una pedagogía eficiente y sobre todo que se identifiquen con la institución en la que laboran, constante descontento de los docentes debido a la falta de reconocimiento, que consideran que no corresponden a la importancia de la labor desarrollada; a la deficiente infraestructura; a la mala relación que tienen con los directores; a la deficiente administración; así también, al descontento de los estudiantes y padres de familia.

Para revertir esta situación, debemos tomar en cuenta las conclusiones de muchas investigaciones, que indican que los resultados obtenidos por los alumnos están en función directa a la calidad de los profesores y las enseñanzas que trasmite; por ello, este estudio se centra en el liderazgo directivo y la calidad educativa.

### **Metodología**

La presente fue una investigación básica y descriptiva cuyo diseño utilizado fue el descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal.

#### **Población y muestra**

La población estuvo constituida por 80 docentes del nivel primario y secundario de la Institución educativa N° 0025, perteneciente a la UGEL 06 de Ate, como se muestra en el cuadro.

<b>Institución educativa N° 0025</b>	<b>N° de docentes</b>
Nivel primario	30
Nivel secundario	50
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

Fuente. Elaboración propia.

La técnica de muestreo utilizada es el no probabilístico simple, obteniendo un total de 80 docentes la población y la muestra son las mismas por lo que se considera una muestra censal y el instrumento utilizado fue el cuestionario sobre “Liderazgo directivo” y

“calidad educativa”. Se utilizó el cuestionario adaptado por la tesista, el cual fue validado por los expertos. Con lo que se confirmaba que los instrumentos aplicados son confiables. Adicionalmente, se sometió los resultados a una prueba piloto que midió el grado de confiabilidad de ambas variables, la cual arrojó en el análisis estadístico que si se da una relación con un alcance positivo según Rho de Spearman = 0,739 entre las variables.

## Resultados

Los resultados del estudio se analizaron en función de la variable calidad educativa, a través de sus dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia y 4 dimensiones para el liderazgo directivo: mostrar dirección de futuro, rediseñar la organización y por ultimo gestionar enseñanza- aprendizaje.

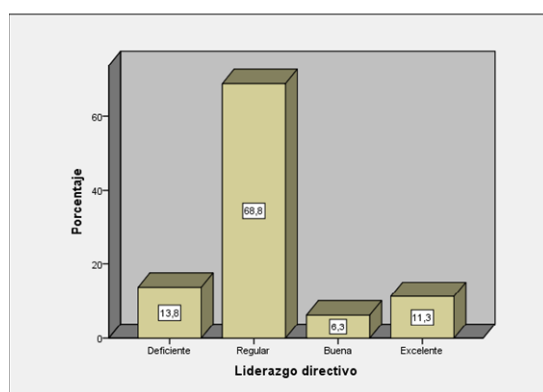
Tabla 1

Nivel de Liderazgo directivo

		Liderazgo directivo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Deficiente	11	13,8	13,8
	Regular	55	68,8	68,8
	Buena	5	6,3	6,3
	Excelente	9	11,3	11,3
	Total	80	100,0	100,0

Figura 1

Nivel de Liderazgo directivo



Fuente. Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 1 observamos que, según la percepción de los docentes en relación al liderazgo del director el 13,8% es deficiente, el 68,8% es regular, el 6,3% que es bueno y el 11,3% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de percepción sobre el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

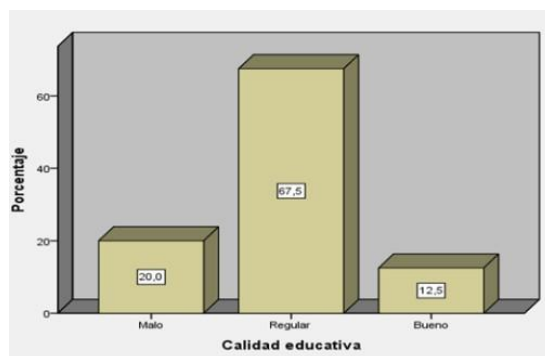
Tabla 2

Nivel de Calidad educativa

		<b>Calidad educativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	20,0	20,0	20,0
	Regular	54	67,5	67,5	87,5
	Bueno	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura. 2

Nivel de calidad educativa



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 6 se aprecia que el 20,0% de los encuestados aseveran que la calidad educativa es malo; el 67,85% que es regular y el 12,5% que es bueno. En consecuencia, de

los resultados alcanzados se concluye que la percepción sobre el nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa 0025 Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Correlaciones			
		Liderazgo directivo	Calidad educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
	Calidad educativa		
	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los datos observados, se puede afirmar que hay una correlación positiva alta de Rho (0,739) entre las variables Liderazgo directivo y calidad educativa. En relación a la significancia p es inferior a 0,05 cabe afirmar entonces, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

## Discusión

Realizado el estudio de los análisis, se ha tratado de comprobar la relación de las variables del estudio, teniendo en cuenta que se debe dar respuesta a los problemas que se plantearon en este trabajo de investigación. Después de la estadística aplicada, se puede afirmar que los resultados obtenidos son sorprendentes debido a que en la descripción del Liderazgo directivo y sus dimensiones, encontramos que su evaluación es regular, ni excelente ni deficiente, lo que contradice lo que los docentes manifiestan personalmente, su gran descontento principalmente con la supervisión, por considerar deficiente actuación del director, por no tener liderazgo y no influir en forma positiva en su trabajo; y a las condiciones laborales, por no tener los medios materiales para el desempeño de su trabajo lo que se esperaba se traduzca en el presente estudio. Esto podría interpretarse como la poca importancia que le dan a responder a los cuestionarios, a la intención de proteger a sus autoridades o a las experiencias vividas en sus anteriores trabajos en otras instituciones educativas.

Respecto a la calidad educativa, todas dimensiones son consideradas como regular, pero dentro de todas las dimensiones, el 16,3% de los docentes consideran a la dimensión relevancia como buena, lo que resalta que el docente desarrollo conocimientos de aprendizajes que se hallan determinados como significativos para los estudiantes; seguido



a ello el 15% de los docentes consideran a la dimensión equidad como buena, lo que resalta que el docente si proporciona equitativamente y de forma inclusiva los medios o recursos elementales para el desarrollo de las sesiones y así mismo el soporte académico para todos los niños y niñas de la institución, Según lo hallado, en la investigación, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes con sus dimensiones, pero la correlación entre ambas variables es alta, pero sin embargo entre la variable liderazgo directivo y algunas de sus dimensiones es moderada.

### **Conclusiones**

- De acuerdo a la estadística presentada, se puede afirmar que hay correlación positiva alta de 0,739 entre Liderazgo directivo y calidad educativa, y en relación a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 confirmando, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- La estadística presentada, confirma que hay correlación moderada de 0,500 entre liderazgo directivo y la dimensión equidad y respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 certifica, que la correlación es significativa, seguidamente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- De acuerdo a la estadística, los resultados confirman que existe una correlación moderada de 0,536 entre liderazgo directivo y la dimensión relevancia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 confirma, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Asimismo, los resultados estadísticos certifican que hay correlación positiva moderada de 0,691 entre liderazgo directivo y la dimensión pertinencia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 lo que avala, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- La estadística presentada, confirma que hay correlación moderada de 0,403 entre liderazgo directivo y la dimensión eficacia y respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 certifica, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Asimismo, los resultados estadísticos certifican que hay correlación altamente de 0,821 entre liderazgo directivo y la dimensión eficiencia con respecto a la significancia  $p$  es inferior a 0,05 lo que avala, que la correlación es significativa, consecuentemente, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **Referencias**

- Leithwood, K. & Riehl, C. (2005). What we know about successful leadership. In Firestone & C. Riehl (Eds.). A new agenda: Directions for research on educational leadership. New York, NY: Teachers College Press.
- Malaver, M. (2018). El liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca. (Tesis de maestría de la Universidad Nacional mayor de San Marcos.
- MINEDU (2016). Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima Perú. Recuperado de: [www.minedu.gob.pe/n/xtras/marcobuendesmpeno](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marcobuendesmpeno).
- Muñoz, C. (2005). Desarrollo de una propuesta para la construcción de indicadores del impacto social de la educación en América Latina y el Caribe.
- Uribe et al. (2016) Las organizaciones actuales. Revista Iberoamericana sobre Calidad (2016) Eficacia y Cambio en Educación: Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia Conceptos capaces de guiar la investigación. pág. 53-7